

ZUR THEORIE UND PRAXIS GEWERKSCHAFTLICHER
BILDUNGSARBEIT

I N A U G U R A L - D I S S E R T A T I O N

zur

Erlangung der Doktorwürde

M. Schneele

des

Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften

der

Philipps-Universität Marburg/Lahn

Marburg/Lahn 1977

ZUR THEORIE UND PRAXIS GEWERKSCHAFTLICHER

BILDUNGSARBEIT

I N A U G U R A L - D I S S E R T A T I O N

zur

Erlangung der Doktorwürde

des

Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften

der

Philipps-Universität Marburg/Lahn

Vorgelegt von:

Michael S c h n e e l e
aus Marburg/Lahn

Marburg/Lahn 1977



ZUR THEORIE UND PRAXIS GEWERKSCHAFTLICHER
BILDUNGSARBEIT

Inhaltsverzeichnis

1.	<u>Einleitung</u>	S. 1
2.	<u>Der Erfahrungsansatz</u>	S. 28
2.1	Oskar NEGTS Theorie der Arbeiter- bildung	S. 28
2.1.1	Eine eigenständige Theorie der Arbeiterbildung?	S. 28
2.1.2	NEGTS Kritik der traditionellen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit	S. 34
2.1.3	NEGTS Norm: eine vernünftige Or- ganisation der Gesellschaft	S. 37
2.1.4	Eine autonome Politik der Gewerk- schaften	S. 45
2.1.5	NEGTS psychologische Interpreta- tion gewerkschaftlichen Verhaltens	S. 51
2.1.6	Wie die Arbeiter der Warenproduk- tion ihre Beschränktheit ansehen: der NEGTSCHER Erfahrungsbegriff	S. 58
2.1.7	Die in der Phantasie der Arbeiter enthaltene Kritik an der Gesell- schaft	S. 69
2.1.8	Die Neuformulierung des exemplari- schen Lernens	S. 72
2.1.9	NEGTS Konsequenzen für die Konzep- tionierung gewerkschaftlicher Bil- dungsarbeit	S. 81
2.2	Die "Themenkreis Betrieb"-Konzep- tionen	S. 89
2.2.1	Themenkreis Betrieb 1: Industrie- arbeit und Herrschaft	S. 94
2.2.1.1	Arbeit, Arbeitsteilung und Maschinen	S. 96

2.2.1.2	Eine moralische Kritik an der bürgerlichen Gesellschaft	S. 102
2.2.1.3	Die Explizierung der Belange einer "menschlicheren" Produktion am Beispiel der Betriebshierarchie	S. 106
2.2.1.4	Die Konsequenzen dieser Argumentation für gewerkschaftliche Interessenvertretung	S. 112
2.2.2	Themenkreis Betrieb 2: Der Konflikt um Lohn und Leistung	S. 116
2.2.2.1	Analytische Arbeitsbewertung	S. 118
2.2.2.2	Der Interessengegensatz um Lohn und Leistung	S. 124
2.2.2.3	Die Koppelung von Lohn und Leistung: die Leistungslohnsysteme	S. 130
2.2.2.4	Die Zukunftsperspektive des Konflikts um Lohn und Leistung - Mitbestimmung am Arbeitsplatz	S. 135
2.2.3	Themenkreis Betrieb 3: Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb	S. 141
2.2.3.1	Betriebsverfassung und Interessen der Arbeitnehmer - das Betriebsverfassungsgesetz	S. 142
2.2.3.2	Das Betriebsverfassungsgesetz: die Überwindung eines rechtlosen Zustandes?	S. 153
2.3	Der Erfahrungsansatz in der aktuellen Diskussion über gewerkschaftliche Bildungsarbeit	S. 158
2.3.1	Exemplarisches Lernen mit neuen Inhalten: die Erklärung des Interessengegensatzes aus der Krise	S. 158
2.3.2	Die Erfahrung als Prinzip des Lernens	S. 166
2.4	Der Erfahrungsansatz in der Bildungsarbeit der DGB-Gewerkschaften	S. 180
2.4.1	Der Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit: die Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis	S. 181

2.4.2	Die Teilnehmervoraussetzungen	S. 183
2.4.3	Der "Dreischritt" gewerkschaftlicher Bildungskonzeptionen: Bestandsaufnah- me der Erfahrungen - Analyse der Ur- sachen - Handlungsmöglichkeiten	S. 190
2.4.4	Die Berechtigung gewerkschaftlicher Forderungen: Nur die Arbeit schafft die Werte	S. 192
3.	<u>Die Anwendung einer neuen Lerntheo- rie auf gewerkschaftliche Bildungs- arbeit: Lernen als Interiorisierung geistiger Handlungen</u>	S. 200
3.1	H. WERNERS NEG-T-Kritik	S. 201
3.1.1	Das Wahrheitskriterium Praxis - eine Kritik des NEGTSCHEN Erfahrungsbe- griffs?	S. 201
3.1.2	NEGTS psychologische Lohntheorie - eine Leugnung objektiver gesell- schaftlicher Widersprüche?	S. 206
3.1.3	Die MARXSCHES Methode und das exem- plarische Lernen	S. 209
3.2	Die etappenweise Verinnerlichung geistiger Handlungen	S. 217
3.2.1	LEONTJEWS Theorie des Denkens	S. 218
3.2.2	Die Interiorisation gesellschaftlich- historischer Erfahrung - LEONTJEWS Verständnis des Lernens	S. 226
3.2.3	Das Bewußtsein der Arbeiter in der bürgerlichen Gesellschaft	S. 231
4.	<u>Gewerkschaftliche Bildungsarbeit als Theorievermittlung</u>	S. 238
4.1	Kritik an der traditionellen gewerk- schaftlichen Bildung und dem Erfah- rungsansatz	S. 239
4.2	Eine inhaltliche Begründung für ge- werkschaftliche Bildungsarbeit	S. 241
4.3	Lernen aus der Praxis und der Er- fahrung	S. 246

4.3.1	Wie das widersprüchliche Bewußtsein der Arbeiter ihre Erfahrungen prägt	S. 247
4.4	Gewerkschaftliches Lernen als Überwindung widersprüchlichen Bewußtseins	S. 250
5.	<u>Konsequenzen für die Konzeptionierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit</u>	S. 253
5.1	Der allgemeine Inhalt gewerkschaftlicher Bildungsveranstaltungen	S. 254
5.1.1	Die Funktion der Gewerkschaft	S. 257
5.1.2	Erfahrungen der Teilnehmer bei der Verfolgung ihrer Interessen als Ausgangspunkt und Gegenstand der Bildungsarbeit	S. 259
5.2	Die Bildungskonzeption der Gewerkschaft ÖTV	S. 262
5.3	Rationalisierung im öffentlichen Dienst	S. 265
5.3.1	Einschätzung der Rationalisierungsmaßnahmen	S. 266
5.3.1.1	Veränderungen des Arbeitsprozesses	S. 266
5.3.1.2	Erhöhung der Arbeitsintensität	S. 269
5.3.1.3	Effektiver Einsatz des Personals	S. 272
5.3.1.4	Leistungslohnverfahren	S. 275
5.3.2	Einschätzung der Rationalisierungsmaßnahmen durch die Teilnehmer - Teilnehmervoraussetzungen	S. 279
5.3.2.1	Das Bewußtsein der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	S. 280
5.3.2.2	"Arbeitnehmer dürfen keine Maschinenstürmer sein, sie sind für den technischen Fortschritt"	S. 283
5.3.2.3	"Das Leistungsprinzip schafft den gerechten Lohn"	S. 284
5.3.3	Der erste Seminarabschnitt - Erkenntnis des Interessengegensatzes	S. 286

5.3.4	Der zweite Seminarabschnitt - Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen	S. 288
5.3.4.1	Gesetzliche Interessenvertretung - das Betriebsverfassungsgesetz	S. 289
5.3.4.2	Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb - gewerkschaftliche Vertrauensleute	S. 293
	Verzeichnis der verwendeten Literatur	S. 296



Digitized by the Internet Archive
in 2026

1. Einleitung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (im folgenden: DGB) und die in ihm zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften¹⁾ betreiben eine Bildungsarbeit²⁾, die in einer Vielzahl unterschiedlicher Bildungsaktivitäten³⁾ erscheint. So lassen sich keine einheitlichen Ziele, Inhalte und Methoden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die für den DGB und seine Einzelgewerkschaften gleichermaßen verbindlich wären, ausmachen. Vielmehr haben sowohl die Einzelgewerkschaften eigene Bildungsvorstellungen entwickelt, die sich nochmals, je nachdem, ob sie auf Orts- bzw. Kreisverwaltungsebene, Bezirks- oder Bundesebene durchgeführt wer-

1) Zur Übersicht über die im DGB zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften vgl. G. LEMINSKY/B. OTTO, Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln 1974, S. 456

2) Neben dem DGB existieren andere Verbände, in denen Arbeiter, Angestellte oder Beamte organisiert sind, um ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu vertreten (z.B. Deutsche Angestelltengewerkschaft, Deutscher Beamtenbund). Allein durch ihre besondere Organisation neben dem DGB bringen sie zum Ausdruck, daß sie die Interessen der in ihnen Organisierten nicht nur gegenüber den Arbeitgebern, sondern auch gegenüber anderen Arbeitnehmern vertreten wollen. Die Deutsche Angestelltengewerkschaft zum Beispiel organisiert ausschließlich Angestellte, was beinhaltet, daß sie die Interessen der Angestellten gegenüber denen anderer Arbeitnehmergruppen geltend machen will - sie ist somit eine ständische Interessenvertretung. Da diese Organisationen dem Zweck der Gewerkschaften, Arbeitnehmerinteressen gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten, zugleich widersprechen, wird ihre Bildungsarbeit im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt.

3) Ein Überblick über die unterschiedlichen Bildungsaktivitäten des DGB und der Einzelgewerkschaften findet sich bei N. TRAUTWEIN, Überblick über Formen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, in: H. BRAMMER'S u.a., Lernen in der Gewerkschaft. Beiträge aus dem DGB-Projekt "Mitbestimmung und politische Bildung", Frankfurt/Köln 1976, S. 12 ff.

den, unterscheiden.⁴⁾ Der DGB reiht sich mit seinem die Gewerkschaften übergreifenden Bildungsangebot in diese Bildungsvielfalt ein.

Scheint es diese unkoordinierte Vielfalt von Bildungsaktivitäten unmöglich zu machen, über den Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit etwas auszusagen, so läßt sich doch allein aus der Tatsache, daß die Gewerkschaften neben staatlichen Institutionen (Schule, Volkshochschule, Hochschule etc.) eine eigene Bildungsarbeit organisieren, ihr Gegensatz zu der von staatlicher Seite betriebenen Ausbildung erschließen, der sich mehr oder weniger deutlich in den Bildungsaktivitäten der Gewerkschaften auffinden läßt.

Durch die gegenüber staatlicher Ausbildung eigenständig organisierte Bildungsarbeit bringen die Gewerkschaften zum Ausdruck, daß sie an der staatlichen Ausbildung etwas auszusetzen haben, eine Kritik, die der DGB explizit in seinen bildungspolitischen Vorstellungen ausspricht: —

"Der DGB fordert ein Bildungswesen, das Einsichten in gesellschaftliche Interessenkonflikte vermittelt und dazu befähigt, diese Konflikte in demokratischen Formen auszutragen. Dazu gehört auch, Interessen in Solidarität mit anderen zu vertreten.

Der DGB lehnt eine Bildungsreform ab, die lediglich eine rationellere Vermittlung ökonomisch verwertbaren Sachwissens anstrebt." 5)

An der staatlichen Ausbildung und deren Bildungsreform bemängelt der DGB, daß nur "ökonomisch verwertbares Sachwissen" vermittelt werde, nur solches Wis-

⁴⁾Vgl. dazu N. TRAUTWEIN, a.a.O., S. 25 ff.

⁵⁾Bildungspolitische Vorstellungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, zit. nach G. LEMINSKY/B. OTTO, a.a.O., S. 84

sen, das den Arbeitnehmer⁶⁾ auf seine Berufstätigkeit vorbereitet.⁷⁾ Der Arbeitnehmer will sich in s t a a t l i c h e n Bildungsinstitutionen die Fähigkeiten erwerben, die notwendig sind, um überhaupt zu gesellschaftlich durchschnittlichen Bedingungen Arbeit zu finden und so seine Existenz zu sichern. Was an Berufen gefragt ist, tritt ihm auf dem Arbeitsmarkt in der sich wandelnden Nachfrage nach jeweils besonderer Arbeitskraft gegenüber. Alte Berufe bzw. Fähigkeiten sind für die existierende Produktion nicht mehr nötig, neue Arbeitskräfte bzw. neue berufliche Qualifikationen werden gebraucht. Der Arbeitnehmer muß seine Arbeitskraft beruflich ausbilden, um die V o r a u s s e t z u n g e n zu haben, seine Ar-

6) Arbeitnehmer ist eine im Arbeitsrecht übliche Bezeichnung für Arbeiter und Angestellte, die sich jedoch auch außerhalb des Rechts im Sprachgebrauch eingebürgert hat, weshalb der Verfasser sie der Einfachheit halber bisweilen verwendet, obwohl darin die Verkehrung enthalten ist, daß derjenige, der Arbeit gibt, zum Arbeitnehmer und derjenige, der Arbeit nimmt, zum Arbeitgeber gemacht wird.

7) Daß auch die Berufsausbildung ihre Funktion, die Arbeitnehmer zu befähigen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, nur unzureichend erfüllt, begründet eine weitere Kritik des DGB an der staatlichen Ausbildung: "Unser Bildungs- und Erziehungswesen genügt weder den gegenwärtigen noch den zukünftigen Anforderungen." (Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, zit. nach G. LEMINSY/B. OTTO, a.a.O., S. 58) Diese Kritik der staatlichen Ausbildung begründet jedoch nicht Inhalte und Methoden der gewerkschaftlichen Bildung, sondern mündet in Forderungen bzw. Vorschläge zur Verbesserung der beruflichen Bildung. Die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte sind dort Gegenstand gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, wo sich Jugendliche auf ihre Berufstätigkeit vorbereiten. Die entsprechenden Inhalte haben sich deshalb vor allem in gewerkschaftlichen Konzeptionen für Jugendlehrgänge niedergeschlagen. Vgl. dazu: Leitfaden Stufe I der gewerkschaftlichen Jugendbildung, hrsg. vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Abt. Jugend, Frankfurt 1973; Materialien für Teamer in der Jugendbildungsarbeit, Nr. 6/1974 und Nr. 8/1975, hrsg. vom Bundesjugendsekretariat der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)

beitskraft auf dem Arbeitsmarkt anzubieten.⁸⁾

Der DGB kritisiert an dieser, allein an den beruflichen Anforderungen orientierten Ausbildung, daß sie die Arbeitnehmer nicht befähige, Interessengegensätze zu erkennen. Ihm reicht eine Bildung, die ausschließlich B e r u f s ausbildung ist, nicht aus, womit er klarstellt, daß er darum weiß, daß die Vorbereitung der Arbeitskraft auf die Berufsanforderungen, die die Produktionsprozesse erzwingen, die Existenz der Arbeitnehmer nicht sichert.⁹⁾ Obwohl die Arbeitnehmer in staatlichen Ausbildungsinstitutionen die Fähigkeiten erwerben wollen und - wenn auch unzureichend - erworben haben, die Voraussetzung sind, einen Arbeitsplatz zu bekommen, der ihnen ihre Existenzsicherung gewährleisten soll, stoßen sie beim Eintreten in die Konkurrenz auf eine Situation, in der ihre Existenzsicherung zugleich bedroht ist. Die Schaffung der Voraussetzungen, bestimmte Tätigkeiten ausüben zu können, bedeutet eben nicht die Sicherung ihrer Existenz. Lohn erhalten sie nur, wenn sie einen Arbeitsplatz finden; die Höhe des Lohns ist von Marktgesetzen abhängig, auf die sie als einzelne keinen Einfluß nehmen können. Sie müssen ihre

⁸⁾ Vgl. dazu H. HEISE, Ausbildung von Arbeitskräften im Kapitalismus. Zur Kategorie des Arbeitsvermögens, Westberlin 1975, insbes. S. 19 ff.; W. KRUSE, Die Qualifikation der Arbeiterjugend. Eine Studie über die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Veränderung, Frankfurt 1976, S. 12 ff.

⁹⁾ Die Diskussion über die Reform der Berufsausbildung offenbart eine dieser Unsicherheiten: Wenn es in ihr darum geht, wie ein optimales Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage realisiert werden kann, wie diese beiden Faktoren besser aufeinander abzustimmen sind, ist immer vorausgesetzt, daß Ausbildung keinen Arbeitsplatz sichert. Vgl. zu der Diskussion einer effektiven Anpassung der Arbeitskräfte an veränderte Berufsanforderungen W. D. WINTERHAGER, Anforderungen an ein Berufsbildungssystem aus gesellschaftlicher, individueller und betrieblicher Sicht, Göttingen 1973

- 3 -

Arbeitskraft durch Vertrag dem Willen eines anderen unterordnen¹⁰⁾, der über ihre Nutzung verfügt und sie demzufolge durch zu hohe Beanspruchung¹¹⁾ in ihrer Existenz gefährden kann:

"Bereits zu Beginn der Industrialisierung hatte die sie prägende kapitalistische Wirtschaftsordnung dem Arbeitnehmer die gesellschaftliche Gleichberechtigung verwehrt, seine Person der Willkür des Unternehmers unterworfen, seine Arbeitskraft dem Marktgesetz ausgeliefert, seine soziale Sicherheit dem Gewinnstreben untergeordnet, soziale Mißstände und Krisen verursacht." 12)

Das Wirken kapitalistischer Marktgesetze, denen der Arbeitnehmer ausgesetzt ist, hat für ihn existenzbedrohende Folgen¹³⁾ (zu geringer Lohn, Arbeitsplatzverlust, Gefährdung seiner Arbeitskraft etc.), gegen

10) Zur Arbeitsvertragsfreiheit vgl. J. HEILMANN u.a., Arbeitsrecht in der Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland, Teil 1: Das arbeitsrechtliche Grundverhältnis, Arbeitsheft 13 der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung, Wiesbaden 1973, S. 116 ff.

11) Zur Belastung und Gefährdung der Arbeitskraft im heutigen Industriebetrieb vgl. R. KASISKE (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz. Berichte und Analysen zu Belastungen und neuen Gefahren im Betrieb, Hamburg 1976; H. FUNKE u.a. (Red.), Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß. Diskussion und Ergebnisse der Tagung: "Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallschutz", Frankfurt/Köln 1974. - In den Aufsätzen bzw. Diskussionsbeiträgen wird herausgearbeitet, daß zwar die rein physische Belastung der Arbeitskraft sinkt, was immer beinhaltet, daß es schwere körperliche Arbeit auch weiterhin gibt (KASISKE, S. 23), daß allerdings andere Belastungsfaktoren zunehmen, so daß auch heute von einem permanenten Gesundheitsverschleiß ausgegangen werden muß.

12) Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, a.a.O., S. 46

13) Die Existenzbedrohung der Arbeiter ist keine zufällige, da das Kapital, dem die Arbeit Mittel seiner Akkumulation ist, die Verunsicherung des Arbeiters in der Konkurrenz zur Regel macht. Vgl. dazu K. MARX, Das Kapital Bd. 1, Marx-Engels-Werke (MEW) Bd. 23, Berlin 1974, S. 674 ff.

die er sich mittels der Gewerkschaft zur Wehr setzt. Aus diesem Selbstverständnis der Gewerkschaften über ihre Aufgabe und aus der Tatsache, daß sie, um ihre Funktion besser wahrzunehmen, eigene Bildungsarbeit durchführt, wird der unterschiedliche Zweck staatlicher und gewerkschaftlicher Bildung ersichtlich. Während die Arbeitnehmer im staatlichen Bildungssystem für ihr Bestehen in der Konkurrenz, die sich in ihrer Konsequenz zerstörerisch auf sie auswirkt, vorbereitet werden sollen, müssen sie sich in der Gewerkschaft das Wissen aneignen, um gegen die Auswirkungen des freien Marktes vorzugehen.¹⁴⁾

Wenn sich der Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit allein aus deren Existenz als gewerkschaftliche Bildung erschließen läßt, so heißt dies nicht, daß jede gewerkschaftliche Bildungsveranstaltung von diesem ihrem Zweck auch weiß. So kommt es nicht selten vor, daß die Gewerkschaften ihre Bildungsarbeit selbst als "Lückenbüßerfunktion" verstehen, indem sie aus den Mängeln des staatlichen Ausbildungssystems begründen, daß den Arbeitnehmern dort zu wenig Bildung vermittelt werde¹⁵⁾ und diese Bildungslücken durch die Gewerkschaft überwunden werden müßten.

In dieser Begründung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit erscheint ihr Zweck allein in der Feststellung eines quantitativen Bildungsmangels der Arbeitnehmer. Doch selbst in der Durchführung einer so begründeten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tritt ihr gewerk-

¹⁴⁾ Vgl. dazu H. BRAMMERTS, Gewerkschaftliche Bildungsarbeit - ihre Voraussetzungen und Besonderheiten, in: ders. u.a., a.a.O., S. 129 ff.

¹⁵⁾ Diese Begründung für gewerkschaftliche Bildungsarbeit taucht in der Diskussion z.B. unter dem Stichwort der "intellektuellen Waffengleichheit" auf. Vgl. W. DÄUBLER, Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, Köln 1973, S. 35 ff.

schaftlicher Charakter noch darin zutage, daß neben Themen, die ebenso von staatlichen Bildungsinstitutionen behandelt werden (z.B. Einführung in die Volks- oder Betriebswirtschaftslehre, Staatsbürgerkunde etc.), Themen auftauchen, die die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer betreffen (z.B. Zweck und Aufgaben der Gewerkschaften, Arbeitsrecht etc.). Diese Bildungsveranstaltungen werden nicht selten von Referenten angeleitet, die in staatlichen Bildungsinstitutionen beschäftigt sind und dieselben oder ähnliche Inhalte, die sie dort lehren, nun in der Gewerkschaft vortragen.

An solchen Phänomenen wird deutlich, daß diese Art gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ihrem eigenen Anspruch, einer an den Zielen der Gewerkschaften orientierten Bildung der Arbeitnehmer, widerspricht, indem sie Ziele, Inhalte und Methoden dem Zweck staatlicher Ausbildung unterordnet.

Explizit äußert sich der Zweck und der eigenständige Charakter gewerkschaftlicher Bildungsarbeit dort, wo die Gewerkschaften dazu fortgeschritten sind, eigene Bildungskonzeptionen für gewerkschaftliche Lehrgänge zu entwickeln¹⁶⁾ und gewerkschaftliche Bildungsarbeit ausdrücklich als Lernen für die sozialen

¹⁶⁾ Dies trifft vor allem auf die großen Einzelgewerkschaften des DGB zu. So hat der IG Metall-Vorstand, Abt. Bildungswesen/Bildungspolitik, in den letzten Jahren u.a. folgende Bildungskonzeptionen herausgegeben: "Einführungsseminar für Funktionsträger I"; "Einführungsseminar für Betriebsratsmitglieder I"; "Technischer Wandel und Betriebsverfassung I"; "Betriebsstillegung und Konkurs"; "Arbeitssicherheit I"; "Betriebswirtschaft I"; "Jugendfunktionäre I"; "Jugendvertreterseminar I". Der Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV hat 1974 eine zentrale Bildungskonzeption verabschiedet (im folgenden: ÖTV-Bildungskonzeption). Der IG Chemie-Hauptvorstand hat Leitfäden zu folgenden Themenschwerpunkten herausgegeben: "Mitbestimmung des Betriebsrates"; "Gewerkschaften und Mitbestimmung"; "Rationalisierung und Mitbestimmung"; "Gewerkschaften und gesellschaftliche Reformen" u.a.

Auseinandersetzungen, in denen die Arbeitnehmer ihre Organisation als Kampfinstrument für die Durchsetzung gewerkschaftlicher und politischer Forderungen erkennen sollen, begreifen:

"Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist Zweckbildung für die sozialen Auseinandersetzungen." 17)

Die vorliegende Arbeit wird sich mit dieser fortgeschrittensten Form gewerkschaftlicher Bildungsarbeit auseinandersetzen, in der ihr gewerkschaftlicher Charakter deutlich hervortritt.¹⁸⁾

Die Industriegewerkschaft Metall (im folgenden: IG Metall) und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (im folgenden: ÖTV) als die größten Einzelgewerkschaften im DGB haben in den letzten Jahren eine Reihe von Bildungskonzeptionen vorgelegt, in denen sie Zweck, Inhalte und Methoden ihrer Bildungsarbeit verdeutlichen.¹⁹⁾ Die kritische Auseinandersetzung mit diesen Konzeptionen und den ihnen zugrunde liegenden theoretischen Überlegungen versteht sich als ein Beitrag zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Aus der Tatsache, daß die Gewerkschaften ihre Praxis durch B i l d u n g s a r b e i t verbessern wollen, läßt sich schließen, daß innerhalb der gewerkschaftlichen Praxis Probleme auftauchen, denen die Gewerkschaft

17) Thesen zur Bildungsarbeit der IG Metall, abgedruckt in: IG METALL-HAUPTVORSTAND (Hrsg.), Einführungsseminar für Funktionsträger I, 2. Auflage, Frankfurt 1974, S. 118

18) Zur historischen Entwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit nach 1945 vgl. E. WEICK, Gewerkschaftspraxis und Bildungsarbeit, in: O. JACOB (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1972, Frankfurt 1972, S. 181 ff.

19) Siehe Fußnote 10)

durch Nachdenken bzw. Lernen begegnen will. Durch die Existenz gewerkschaftlicher Bildungsarbeit als von der gewerkschaftlichen Praxis abgetrennte zeigt die Gewerkschaft, daß sie die Mängel der Praxis nicht durch Lernen aus der Praxis²⁰⁾, die ja gerade verbessert werden soll, lösen will.

Diese richtige Einsicht, die sich in der Existenz gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ausdrückt, beinhaltet, daß die Gewerkschaft darum weiß, daß ihre Mitglieder noch befähigt werden müssen, die soziale Wirklichkeit zu erkennen. Dies wird ebenfalls dort explizit formuliert, wo Gewerkschaften eine in Zielen, Inhalten und Methoden geplante Bildungsarbeit praktizieren. Als Beispiel seien nochmals die Thesen der IG Metall angeführt:

"Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist Massenausbildung, d.h. sie richtet sich an alle Mitglieder und soll sie zu selbständiger Analyse und Kritik der wirtschaftlichen und sozialen Wirklichkeit und zur solidarischen Aktion befähigen." 21)

Daß das Erkennen der sozialen Wirklichkeit im Resultat zu gesicherter Erkenntnis führen soll, ergibt sich daraus, daß diese Erkenntnisse eine verbesserte gewerkschaftliche Praxis anleiten sollen. Der Mangel der existierenden Praxis ergab sich ja gerade daraus, daß die Arbeitnehmer verschiedene, zum Teil entgegengesetzte Einsichten in die soziale Realität hatten, die auch unterschiedliche praktische Konsequenzen beinhalteten, also eine gemeinsame Interessenvertretung behinderten. Dies soll kurz an einem Beispiel verdeutlicht werden:

20) Zur Kritik der Prinzipien "Lernen aus der Praxis" und "Lernen aus der Erfahrung" vgl. H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 99 ff.

21) Thesen zur Bildungsarbeit der IG Metall, a.a.O., S. 118

Die Einschätzung, daß "Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem Boot sitzen", also die gleichen Interessen haben²²⁾, führt bei denen, die so denken, dazu, eine Interessenvertretung g e g e n ü b e r dem Arbeitgeber abzulehnen, weil sie den Arbeitnehmern ebenso wie dem Arbeitgeber schade. Diese Einschätzung sozialer Realität hat also zur praktischen Konsequenz, daß die Arbeitnehmer ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber nicht vertreten, falls dies zu Konflikten mit ihm führt. Im Gegensatz dazu führt die Erklärung des Verhältnisses von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als eines des notwendigen Interessengegensatzes - was zum Beispiel heißt, daß der Arbeitnehmer sein Lohninteresse nur verfolgen kann, wenn er g e g e n die Interessen des Arbeitgebers vorgeht, da für diesen Lohn und bessere Arbeitsbedingungen Kosten und damit Abzug vom Profit sind - dazu, daß die Arbeitnehmer bereit sind, Tarifikämpfe zur Verfolgung und Durchsetzung ihrer Lohninteressen zu führen.

Der Gewerkschaft, der es um eine Verbesserung der Praxis gegenüber dem Arbeitgeber geht, kann es mit- hin nicht gleichgültig sein, wie sich ihre Mitglieder die soziale Wirklichkeit erklären, und sie kann deshalb nicht einfach verschiedene Erklärungen widerspruchslos nebeneinander stehen lassen. Sie wird

22) Gefordert wird eine solche Interessenharmonie zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern vor allem von Unternehmerseite: "Mit welchen gesellschaftlichen Kräften sollen und müssen die Gewerkschaften zusammenarbeiten? Es wurden bereits einige Möglichkeiten erwähnt. Aber die wichtigste hat mir gefehlt: nämlich die Unternehmer, denn sie tragen doch gemeinsam mit den Gewerkschaften einen Großteil der Verantwortung für eine gedeihliche Entwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft." (F. SCHÜRCH, in: G. FRIEDRICH (Red.), Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall... v. 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Band 9 der Reihe "Zukunft der Gewerkschaften", Frankfurt 1972, S. 186)

sich darum bemühen müssen, zu einer richtigen Erklärung des Verhältnisses von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gelangen, um falschen Auffassungen dieses Verhältnisses begegnen zu können, die der gewerkschaftlichen Interessenvertretung schaden.

Dieser Anspruch, sich um richtige Erklärungen der gesellschaftlichen Realität zu bemühen, wird innerhalb der Bildungsarbeit der IG Metall explizit formuliert:

"Wichtig aber ist, daß Zweifel an Diskussionsergebnissen eingebracht werden können. Andernfalls werden falsche Einstellungen, Meinungen und Vorurteile nicht aufgelöst, sondern nur kurzfristig überdeckt." 23)

Obwohl hier der Zweifel zum Prinzip erhoben wird, indem Diskussions e r g e b n i s s e immer wieder in Frage gestellt werden sollen, und der zum Prinzip erhobene Zweifel im Widerspruch dazu steht, soziale Wirklichkeit richtig zu erkennen, wird doch das Bemühen deutlich, falsche Erklärungen als solche zu kritisieren und zu einer richtigen Auffassung der gesellschaftlichen Wirklichkeit zu gelangen.

Wird aus der Existenz gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ersichtlich, daß darin der Anspruch, die soziale Wirklichkeit zu erkennen, angelegt ist, so bezeugt die V i e l f a l t von Zielen, Inhalten und Methoden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die Resultat der gewerkschaftlichen Meinungsbildung ist, daß die Durchsetzung von richtigen Erklärungen der gesellschaftlichen Realität in der Gewerkschaft nicht realisiert ist.

23) IG METALL-HAUPTVORSTAND, Einführungsseminar für Funktionsträger I, a.a.O., S. 21

Aus dem Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, zu einer Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis beizutragen, folgte der Anspruch, zu richtigen Einschätzungen der sozialen Wirklichkeit und der gesellschaftlichen Situation der Arbeitnehmer zu gelangen und diese der Praxis vorzusetzen.

Der Grund für die Vielfalt der Meinungen ist also nicht aus dem Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu erschließen, sondern daraus, daß die Gewerkschaftsmitglieder noch nicht zu einer gemeinsamen Einschätzung der gesellschaftlichen Wirklichkeit gelangt sind. Dies verweist als Grund für die zu konstatierende Uneinheitlichkeit auf die Gewerkschaften selber.

In ihnen sind Arbeitnehmer unterschiedlicher gesellschaftspolitischer Anschauungen zusammengeschlossen, um t r o t z ihrer unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Auffassungen, an denen sie festhalten, gemeinsam ihre Interessen gegenüber Unternehmern und Staat zu vertreten. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer wollen ihre verschiedenen, häufig entgegengesetzten gesellschaftspolitischen Vorstellungen nur partiell durch die Erarbeitung einer gemeinsamen Einschätzung überwinden, indem sie von diesen Unterschieden durch das Herstellen eines "gemeinsamen Nenners" gerade a b s t r a h i e r e n :

"Die Gewerkschaften des DGB bekennen sich zum Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Diese Grundentscheidung wird nicht in Frage gestellt und darf auch nicht in Frage gestellt werden. Die gemeinsame und für alle verbindliche Basis liegt in unserer Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmerschaft wahrzunehmen. Unterschiedliche Weltanschauungen und politische Bekenntnisse treten demgegenüber zurück. Das soll nicht heißen, daß wir solche Unterschiede verschweigen oder gar verdrängen sollten. Im Ge-

genteil, das Bekenntnis zur Einheitsgewerkschaft verpflichtet uns dazu, uns gegenseitig in der weltanschaulichen und politischen Überzeugung, gleich, ob sie nun vom sozialistischen oder christlich-sozialen Leitbild geprägt ist, ernst zu nehmen und uns offen mit den politischen Entwürfen anderer auseinanderzusetzen." 24)

Diese Verpflichtung zur Offenheit in der politischen Diskussion gegenüber allen verschiedenen Einstellungen zur Gesellschaft, die nicht Mittel ist, um zu einer richtigen Auffassung der sozialen Realität vorzudringen, sondern die die Verschiedenheit der Vorstellungen selber zum Zweck setzt, erklärt sowohl die unterschiedlichen Bildungsaktivitäten der Einzelgewerkschaften und des DGB als Resultat eines je besonderen Meinungsbildungsprozesses als sie auch auf die Bedingungen für die Durchsetzung richtiger Erklärungen in der Gewerkschaft verweist: Diese müssen sich, sollen sie der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht widersprechen, davon abhängig machen, was die Mitglieder der Gewerkschaften in ihrer Mehrheit über ihre Situation denken, das heißt sie müssen sich dem in Abstimmungen in gewerkschaftlichen Gremien äußernden Mitgliederwillen unterwerfen, und zwar auch dann, wenn in diesem ein mangelndes Verständnis der eigenen gesellschaftlichen Situation zum Ausdruck kommt.

Eine Theorie gewerkschaftlicher Bildungsarbeit bezieht sich deshalb kritisch auf ihren Ausgangspunkt: die existierende gewerkschaftliche Bildungsarbeit und das Bewußtsein der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer.

24) H. O. VETTER, Rede auf dem Dritten Außerordentlichen Kongreß zur Gewerkschafts- und Satzungsreform, zit. nach G. LEMINSKY/B. OTTO, a.a.O., S. 62

Da das Denken der Arbeitnehmer nicht einheitlich ist, sondern nur aus einem "gemeinsamen Nenner" besteht, auf den die Arbeitnehmer sich im Kompromiß ihrer unterschiedlichen Auffassungen verständigen, müssen sich richtige Erklärungen in diesem Meinungsbildungsprozeß betätigen, um Einfluß auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung zu gewinnen. Der in der Gewerkschaft zum Prinzip erhobene Meinungspluralismus steht so dem Bemühen um richtige Erkenntnisse als Schranke entgegen und wird, wie eine weitere These zur IG Metall-Bildungsarbeit deutlich macht, ausdrücklich garantiert:

"Die Toleranz und die Freiheit zur Meinungsvielfalt für unsere Lehrkräfte findet ihre Grenzen an der Satzung, den Beschlüssen der Organe der IG Metall, dem Grundsatz- und Aktionsprogramm des DGB." 25)

Da die gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf eine Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis abzielt, indem sie vorhandene Mängel dieser Praxis durch **B e - w u ß t s e i n s b i l d u n g** überwinden will, kommt sie nicht ohne **t h e o r e t i s c h e** Überlegungen aus, in denen es darum geht, geeignete Inhalte und Methoden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu entwickeln. Die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit wurde und wird deshalb von der Entwicklung der Theorie gewerkschaftlicher Bildungsarbeit abhängen, die allerdings nur insoweit auf diese Einfluß gewinnt, als die in der Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer die Ergebnisse der wissenschaftlichen Diskussion in ihrer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit umsetzen.

25) Thesen zur Bildungsarbeit der IG Metall, a.a.O., S. 119

Die Verbesserung der Theorie gewerkschaftlicher Bildungsarbeit erweist sich so als wesentliche Voraussetzung dafür, daß die Gewerkschaften Mängel ihrer bisherigen Bildungsarbeit überwinden.

Betrachtet man nun die die gewerkschaftliche Bildungsarbeit begleitende sozialwissenschaftliche Diskussion, so lassen sich im wesentlichen drei Strömungen erkennen, die sich in Zielen, Inhalten und Methoden deutlich unterscheiden:

a) Der Erfahrungsansatz

Ausgangspunkt der Diskussion bildete die "Theorie der Arbeiterbildung", die von O. NEGT im Jahr 1968 unter dem Titel "Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen"²⁶⁾ erstmals veröffentlicht und in der Folgezeit durch als "Themenkreis Betrieb" bekannt gewordene Bildungskonzeptionen eines Autorenkollektivs: A. BROCK, W. HINDRICHS, R. HOFFMANN, O. NEGT, W. PÖHLER, O. SUND und R. WELTEKE²⁷⁾ konkretisiert wurde.

Gegenüber der zuvor von den Gewerkschaften praktizierten Bildungsarbeit unterscheiden sich NEGTS Theorie der Arbeiterbildung und die auf ihr basierenden Bildungskonzeptionen vor allem in dreierlei²⁸⁾:

- daß sie eine Kritik an der Gesellschaft formulieren, die gewerkschaftliches Handeln begründet;

²⁶⁾ O. NEGT, Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung, Frankfurt 1968

²⁷⁾ A. BROCK u.a., Themenkreis Betrieb 1 - 4, "Industriearbeit und Herrschaft"; "Der Konflikt um Lohn und Leistung"; "Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb"; "Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt", Frankfurt 1969

²⁸⁾ Zur Entstehungsgeschichte der NEGTSCHEN Theorie

- daß sie die existierende Gewerkschaftspolitik für unzureichend halten, weil in ihr die "wahren Interessen" der Arbeiter nicht berücksichtigt würden²⁹⁾;
- daß die Teilnehmer gewerkschaftlicher Bildungsveranstaltungen nicht als Konsument vorgesetzter Bildungsinhalte aufgefaßt werden, sondern "Subjekt ihres Lernprozesses" sein sollen, was ihnen ermögliche, ihre gesellschaftliche Situation als Aufarbeitung ihrer gesellschaftlichen Erfahrungen zu begreifen - im besonderen der Erfahrungen ihrer betrieblichen Konflikte.

In dieser kritischen Distanz zur traditionellen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit liegt der Fortschritt der NEGTSCHEN Theorie begründet, dem NEGT jedoch in seinen Ausführungen zu Inhalten und Methoden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit widerspricht: Seine Kritik an der Gesellschaft, die diese an ihren Idealen mißt, enthält zugleich die Verpflichtung für die Arbeiter, ihre besonderen Arbeiterinteressen diesen Idealen und damit der Gesellschaft zu unterwerfen.³⁰⁾ Gegen die Gewerkschaftspolitik macht NEGT seine gesellschaftsutopischen Zielvorstellungen geltend, womit er die Notwendigkeit der tagtäglichen gewerkschaftlichen "Kleinarbeit" in Bezug auf die Lohninteressen und bessere Arbeitsbedingungen leugnet.

Darüber hinaus verweist die beharrliche Betonung einer Selbstverständlichkeit n e b e n dem, was

Forts. Fußn. 28) - und der Themenkreis Betrieb-Hefte vgl. A. BROCK, 10 Jahre soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in der Arbeiterbildung der Bundesrepublik. Wirksamkeit, Grenzen und Perspektiven einer Konzeption, in: "hessische jugend", Heft 7/1976, Jg. 28, S. 4 ff.

29) Siehe dazu unten Pkt. 2.1.4

30) Siehe dazu unten Pkt. 2.1.3

NEGT und die auf ihm aufbauende gewerkschaftliche Bildungstheorie in der Bildungsarbeit tun - die Arbeiter als Subjekte des Lernprozesses betrachten zu wollen³¹⁾ - ebenso wie die Formulierung eines Prinzips - die Erfahrungen der Arbeiter zum Maßstab und zum Ursprung der Erklärung der Gesellschaft zu machen, anstatt die Erfahrungen der Arbeiter tatsächlich zu erklären - darauf, was hiermit Subjektivität bzw. Ernstnehmen von Erfahrungen gemeint ist: Es ist dies eine beständige Bezweiflung der Fähigkeiten der Arbeiter, sich im Lernprozeß tatsächlich als Subjekte zu verhalten, das heißt die als Erklärung ihrer Erfahrungen angebotenen Inhalte der Bildungsarbeit zu überprüfen. Daß das Hochhalten der Subjektstellung der Teilnehmer zugleich mit einer Geringschätzung ihrer Fähigkeit, denken zu können, verbunden ist, wird sich in der Auseinandersetzung mit der NEGTSCHEN Theorie zeigen.

Um den Fortschritt, den NEGTS Theorie der Arbeiterbildung gegenüber der traditionellen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zweifellos darstellt, freizulegen bedarf es einer genauen Aufarbeitung dieser Theorie, die sich nicht darin erschöpfen kann, Partei für oder gegen sie einzunehmen, sondern die deren Widersprüchlichkeit aufdeckt, um so dazu beizutragen, die Mängel, die in der Theorie vorhanden sind, zu überwinden. Es wird sich im Verlauf der Arbeit zeigen, daß die wissenschaftliche Diskussion über die NEGTSCHEN Theorie bis heute nicht in der Lage war, diesen Anspruch einzulösen. Vielmehr ist festzustellen, daß die

³¹⁾ Vgl. dazu D. GAARZ ua., Über die Aktualität des Erfahrungsansatzes in der Arbeiterbildung, unveröff. Diskussionspapier des Hauses der Gewerkschaften und, Oberursel/Ts., o.J.

v o r a b eingenommene Stellung zu NEGTS in der Regel die Beurteilung seiner Gedanken prägt.³²⁾

NEGTS Arbeit fand in der darauffolgenden Zeit viele Befürworter. E. SCHMIDT³³⁾ beispielsweise begrüßt die NEGTSCHES Theorien, weil sie es ermöglicht, eine betriebsnahe Bildungsarbeit zu organisieren, die sich in seine Vorstellungen zur Veränderung der Gewerkschaftspolitik vom "Ordnungsfaktor zur Gegenmacht" integrieren läßt:

"Aus dem Ansatz der betriebsnahen Bildungsarbeit, der Anknüpfung an den realen betrieblichen Konflikt, ergibt sich auch folgerichtig ihre Methode: die des exemplarischen Lernens." 34)

Die Themenkreis Betrieb-Konzeptionen werden ausführlich von W. BAUCH, U. SCHMIDT, H. STEINKE in ihrem Beitrag zur "Emanzipatorischen Arbeiterbildung"³⁵⁾ gewürdigt:

"Besonders im Hinblick auf eine betriebsnahe Bildungsarbeit scheinen uns die Hefte eine solide Arbeitsgrundlage zu sein, die es erlaubt, auch andere als die jeweils aufgeführten Konfliktsituationen aufzuarbeiten und sie in einen Zusammenhang zu stellen, der es erlaubt, praktische Konsequenzen aus den gewonnenen Erkenntnissen zu ziehen." 36)

32) Dies wird sich weiter unten sowohl an den Befürwortern NEGTS (siehe dazu Pkt. 2.3) als auch an einem seiner Kritiker (siehe dazu Pkt. 3) zeigen.

33) E. SCHMIDT, Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, 1. Auflage, Frankfurt 1971

34) a.a.O., S. 181

35) W. BAUCH u.a., Emanzipatorische Arbeiterbildung. Überlegungen und Materialien zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, Berlin 1975

36) a.a.O., S. 142

Die Autoren bedauern, daß die Industriegewerkschaft Metall, die diese Bildungskonzeptionen zunächst in verschiedenen Seminartypen praktiziert hat, mittlerweile eigene Bildungskonzeptionen entwickelt hat³⁷⁾, durch die ein durch die Themenkreis Betrieb-Hefte "offengelegtes Konfliktpotential"³⁸⁾ kanalisiert worden sei. Daß diese "Gesamtwürdigung der Hefte 'Themenkreis Betrieb'"³⁹⁾ durch die Autoren nicht von dem Gesichtspunkt geleitet ist, inwieweit diese in der Lage sind, eine Verbesserung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu bewirken, wird die ausführliche Auseinandersetzung mit diesen Konzeptionen zu Tage fördern.⁴⁰⁾

In der jüngsten Diskussion über die gewerkschaftliche Bildungsarbeit wird die NEGTSCHKE Position von einigen Autoren vertreten, die ebenfalls für sie Partei ergreifen und sich deshalb um ihre Verbesserung bemühen.

So schrieb erst kürzlich eine Gruppe hauptamtlich in der Jugendbildungsarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes beschäftigter Funktionäre, D. GAARZ, U. MÜCKENBERGER, H. OETJEN, R. REIBSCH, H. RIEDEL und N. SIMON ein Papier zur gewerkschaftlichen Bildungsdiskussion⁴¹⁾, in dem sie eine Kritik an der NEGTSCHKE Theorie zum Anlaß nehmen, nochmals auf ihre "Aktualität in der Arbeiterbildung" aufmerksam zu machen.⁴²⁾

37) Vgl. a.a.O., S. 137

38) ebda.

39) a.a.O., S. 142

40) Siehe dazu unten Pkt. 2.2

41) D. GAARZ u.a., a.a.O.

42) Siehe dazu unten Pkt. 2.3

Ähnliche Versuche werden von der Arbeitsstelle Arbeiterkammer in Bremen⁴³⁾ unternommen.⁴⁴⁾ Zwar handelt es sich hierbei nicht unmittelbar um gewerkschaftliche Bildungsarbeit; da die Arbeitsstelle Arbeiterkammer jedoch eng mit den Gewerkschaften des DGB zusammenarbeitet, sind ihre Konzeptionen inhaltlich an gewerkschaftlichen Zielvorstellungen orientiert.

Die ersten vorsichtigen Einwände gegen die NEGTSCHES Theorie richteten sich nicht prinzipiell gegen sie, sondern sollten zu ihrer immanenten Verbesserung beitragen. So kritisiert H. DEPPE-WOLFINGER in ihrer 1972 veröffentlichten Arbeit zum Bewußtsein der Arbeiterjugend⁴⁵⁾ das exemplarische Lernen darin, daß es die Umsetzung des Gelernten in die Praxis nicht genügend berücksichtige:

"Das exemplarische Prinzip verharret auf der Stufe der soziologischen und historischen Erklärung konkreter Tatbestände und deren notwendiger Veränderung. Ausgespart bleibt die

⁴³⁾ Die Arbeitsstelle Arbeiterkammer beruht auf einem Kooperationsvertrag der Universität Bremen und der Arbeiterkammer Bremen - einer Zwangskörperschaft des öffentlichen Rechts, der alle Arbeitnehmer Bremens angehören. Sie hat den Auftrag, Forschung im Interesse der Arbeitnehmer als auch Arbeiterbildung zu betreiben. Vgl. dazu TH. v.d. VRING, Hochschulreform in Bremen, Frankfurt/Köln 1975, S. 102 ff.

⁴⁴⁾ Vgl. dazu folgende Veröffentlichungen der Arbeitsstelle Arbeiterkammer: "kooperation", Mitteilungen der Kommission für die Durchführung des Kooperationsvertrages mit der Arbeiterkammer, Heft 11/1975 (Themenschwerpunkt "Arbeiterbildung in Bremen"); H.G. CONERT u.a., Projekt: "Auswirkungen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit auf betriebliche Interessenvertretung", Arbeitsbericht der Arbeitsstelle Arbeiterkammer, April 1977; D. GRIESCHE, Lage, Bewußtsein und Interessen der Arbeitnehmer im unmittelbaren öffentlichen Dienst. Modell zum Bildungsurlaub, Bremen 1976, S. 14 ff.

⁴⁵⁾ H. DEPPE-WOLFINGER, Arbeiterjugend - Bewußtsein und politische Bildung, Frankfurt 1972

konkrete Umsetzung der zum Begriff gewordenen Erfahrung in politische Praxis: in kurz- und langfristige Forderungen; in Formen, Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher, gewerkschaftlicher und politischer Arbeit." 46)

DEPPE-WOLFINGER hat an den Inhalten, die NEGT bzw. die Autoren der Themenkreis Betrieb-Hefte für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vorgeschlagen haben, im Prinzip nichts auszusetzen:

"Die Aufarbeitung des Falles Göbel ermöglicht es, auch andere Konfliktfälle in ihrer gesellschaftlichen Dimension zu erkennen und zu interpretieren. Sie trägt allerdings wenig zur Klärung der Frage bei, wie sich die gewonnenen Einsichten in die Praxis umsetzen lassen." 47)

Sie konstatiert in den auf NEGT basierenden Bildungskonzeptionen lediglich den Mangel eines noch fehlenden Lehrgangsschrittes:

"... die gewonnenen gesellschaftlichen und politischen Einsichten im Blick auf eine gesellschaftsverändernde Praxis der Arbeiter konkret auf die Ausgangsbedingungen zurückzuführen..." 48)

Wenn DEPPE-WOLFINGER auch bemerkt, was sie in dem festgestellten Mangel zum Ausdruck bringt, daß es in den Themenkreis Betrieb-Bildungskonzeptionen nicht gelingt, die betrieblichen Konflikte so aufzuarbeiten, daß sie eine Verbesserung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zum Resultat haben⁴⁹⁾, so bleibt

46) a.a.O., S. 267 f.

47) a.a.O., S. 266; bei dem "Fall Göbel" handelt es sich um den Einstiegsfall im Themenkreis Betrieb-Heft 1

48) a.a.O., S. 268 f.

49) Dies wird sich in der ausführlichen Kritik dieser Konzeptionen zeigen. Siehe dazu unten Pkt. 2.2.

ihr der Grund für diesen Mangel verborgen, wenn sie für ihn ein methodisches Problem, das Fehlen eines Lehrgangsschritts, verantwortlich macht:

"So wäre im Fall Göbel aufzuzeigen, welche praktisch-politische Arbeit hätte geleistet werden müssen, um eine Spaltung der Arbeiter zu verhindern und sie zu Abwehrmaßnahmen gegen die verfügbaren Versetzungen zu gewinnen. Schritt für Schritt wäre zu erörtern, wie ein Protest der Arbeiter vorbereitet werden kann: durch Information aller Kollegen im Betrieb, durch Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten, dem Betriebsrat und der gewerkschaftlichen Ortsverwaltung, durch Flugblattaktionen... Sicherlich lassen sich nicht bei jedem betrieblichen Ereignis derart umfassende Maßnahmen ergreifen; worauf es aber ankommt, ist mit den Teilnehmern die m ö g l i c h e n Aktivitäten zu erörtern und ihnen gleichzeitig die Grenzen der betrieblichen Praxis bewußt zu machen, damit sie sie zu überspringen lernen." 50)

Eine Bildungsarbeit, die diese Ansprüche für die gewerkschaftliche Praxis erfüllen soll, bedarf nicht nur einer Korrektur des exemplarischen Lernens durch Hinzufügung einer weiteren Lehrgangsphase, in der die Praxis zum unmittelbaren Gegenstand wird, sondern solcher Inhalte und Methoden, die die Teilnehmer gewerkschaftlicher Bildungsveranstaltungen befähigen, aus dem erworbenen Wissen ihr Handeln bestimmen zu können.

Diese Kritik an der NEGTSCHEN Theorie führte bei der Konzipierung gewerkschaftlicher Seminare in der Folgezeit dazu, die von NEGTE vorgeschlagenen Inhalte und Methoden bei einem prinzipiell positiven Bezug auf das exemplarische Lernen um einen zusätzlichen Lehrgangsteil zu erweitern, die Umsetzung des Gelernten in die Praxis.

50) H. DEPPE-WOLFINGER, a.a.O., S. 267

Auch die Gewerkschaften selbst haben dadurch, daß sie bestimmte Bestandteile der Vorstellungen NEGTS zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit übernommen, andere, wie etwa dessen falsche Kritik des Lohnkampfes als Kampf für "Ersatzbefriedigungen", nicht in ihre Bildungskonzeptionen aufgenommen haben, zum Ausdruck gebracht, daß sie mit diesen nicht uneingeschränkt einverstanden sind. Ihr Verhältnis zur NEGTSCHEN Theorie wird in Abschnitt 2.4 behandelt.

b) Lernen als Interiorisierung

Erst in jüngster Zeit werden die Theorie NEGTS und die in ihr formulierten Inhalte und Methoden selbst in Frage gestellt. So kritisiert H. WERNER⁵¹⁾ beispielsweise NEGTS in seiner psychologischen Erklärung des Lohns und der daraus resultierenden "Herabwürdigung" der Lohnkämpfe der Arbeiter.⁵²⁾ Ebenso würden in ihr die Erfahrungen der Arbeiter als Gegenstand und Mittel der Erkenntnis zugleich überbewertet - eine Kritik, die in einem Aufsatz von K. GERSTUNG, T. HOFFMANN, W. NIELAS, M. THIEL, J. SCHULTE, in dem sich diese hauptsächlich mit der Diskussion über die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit der Gewerkschaft ÖTV auseinandersetzen⁵³⁾, implizit geteilt wird.

Ebenso besteht J. AHRWEILER⁵⁴⁾ darauf, die Erfahrung

51) H. WERNER, Das Prinzip des exemplarischen Lernens bei Oskar Negt oder die Folgen einer Theorie, in: "Demokratische Erziehung", Heft 4/1975, S. 41 ff.

52) Vgl. a.a.O., S. 45

53) K. GERSTUNG u.a., Beitrag zur Konzeptionsdiskussion in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in: "Sozialistische Politik", Heft 34-35/1976, S. 185 ff.

54) J. AHRWEILER, Kritik der Konzeption gewerkschaftlicher Jugendbildungsarbeit, in: "Sozialistische Politik", Heft 33/1975, S. 45 ff.

der Arbeiter durch die Erkenntnis ihrer gesellschaftlichen Situation zu ergänzen, die es erst erlaube, eine "bewußte, langfristig geplante, gewerkschaftliche Praxis zu entfalten."⁵⁵⁾

Da H. WERNER die Argumente dieser Kritik an NEGTE ausführlichsten vorträgt und eine auf dieser Kritik aufbauende Alternative zur gewerkschaftlichen Bildungstheorie und Praxis vorschlägt, stehen seine Überlegungen im Mittelpunkt des Abschnittes 3.

Die von ihm vorgeschlagene Alternative zur Konzipierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit basiert auf einer sowjetischen Lerntheorie, die erstmals von LEONTJEW⁵⁶⁾ formuliert und von GALPERIN⁵⁷⁾ zu einer Didaktik für den Schulunterricht konkretisiert wurde. In ihr wird Lernen als Verinnerlichung (Interiorisierung) des in der Gesellschaft vorhandenen Wissens verstanden. Ob bzw. inwieweit diese Lerntheorie und Didaktik geeignet sind, einen gewerkschaftlichen Lernprozeß zu begründen, der die Mängel des exemplarischen Lernens überwindet, soll ebenso im Rahmen des Abschnittes 3 behandelt werden.

c) Gewerkschaftliches Lernen als Theorievermittlung

Eine weitere Kritik an NEGTE findet sich bei H. BRAMMERTS, G. GERLACH und N. TRAUTWEIN, die gemeinsam

⁵⁵⁾ a.a.O., S. 49

⁵⁶⁾ A. N. LEONTJEW, Probleme der Entwicklung des Psychischen, Berlin 1971

⁵⁷⁾ P. J. GALPERIN, Die Entwicklung der Untersuchungen über die Bildung geistiger Operationen, in: H. HIEBSCH (Hrsg.), Ergebnisse der sowjetischen Psychologie, Stuttgart 1969, S. 367 ff.

an einem Projekt des DGB, "Mitbestimmung und politische Bildung"⁵⁸⁾, gearbeitet haben.

In ihren Beiträgen gehen die Autoren explizit nur am Rande auf die NEGTSCHEN Überlegungen ein. Die Kritik der Prinzipien des "Lernens aus der Praxis"⁵⁹⁾ und des "Lernens aus der Erfahrung"⁶⁰⁾ ist jedoch eine Kritik des exemplarischen Lernens. Ebenso werden die Inhalte der NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung implizit kritisiert, indem die Autoren erklären, was gewerkschaftliche Praxis ist und hierbei - im Gegensatz zu NEGT - nicht ihre Wünsche an die Gewerkschaft herantragen, was sie ihrem Verständnis nach sein s o l l t e , sondern den Zweck der Gewerkschaften bestimmen.⁶¹⁾

Angesichts der Bedeutung, die NEGTS Theorie für die Arbeiterbildung erlangt hat, muß allerdings eine Kritik dieser Theorie, die diese auf einige l e r n - theoretische Prinzipien reduziert (Lernen aus der Praxis und der Erfahrung) unbefriedigend bleiben. Denn in ihr bleibt unberücksichtigt, daß NEGT mittels des exemplarischen Lernens und den darin enthaltenen Fehlern bestimmte Inhalte vermitteln will, er seine Theorie der Arbeiterbildung deshalb nicht nur als Lern-, sondern als Gesellschaftstheorie begreift, die die Entstehung gesellschaftlichen Bewußtseins der Arbeiter im allgemeinen, die Herausbildung von Klassenbewußtsein, erklären soll.⁶²⁾

58) H. BRAMMERTS u.a., Lernen in der Gewerkschaft, a.a.O.

59) Vgl. dazu H. BRAMMERTS, Gewerkschaftliche Bildungsarbeit - ihre Voraussetzungen und Besonderheiten, in: ders. u.a., a.a.O., S. 99 ff.

60) Vgl. a.a.O., S. 108 ff.

61) Vgl. a.a.O., S. 129 ff.

62) Siehe dazu unten Pkt. 2.1.8

Um die Mängel der bisherigen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu überwinden, schlagen die Autoren auf der Grundlage ihrer Kritik an den Prinzipien des "Lernens aus der Praxis und der Erfahrung", die sowohl eine Kritik an der Theorie NEGTS als auch an den Überlegungen WERNERS beinhalten, vor, den gewerkschaftlichen Lernprozeß als "Theorievermittlung" ⁶³⁾ zu begreifen, wobei es ihnen im wesentlichen darauf ankommt, die aus der gesellschaftlichen Situation der Arbeiter begründeten falschen Vorstellungen aufzunehmen und Wege ihrer Kritik aufzuzeigen, um so das Bewußtsein der Arbeiter zu verändern, das sie zu einer konsequenteren gewerkschaftlichen Praxis befähigt.

Ob es den Autoren gelingt, diese Vorstellungen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit so weit zu konkretisieren, daß sie sich für die Konzeptionierung gewerkschaftlicher Lehrgänge eignen, soll im Abschnitt 4 untersucht werden.

Die ausführliche kritische Aufarbeitung der existierenden Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist nötig, um die Verbesserung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mittels ihrer Theorie zu befördern, was Zweck der vorliegenden Arbeit ist. Dies setzt voraus, die bisherigen Fehler und Mängel zu analysieren, was in den Teilen 2 - 4 geleistet werden soll.

Diese notwendige Auseinandersetzung verweist auf Konsequenzen, wie eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit aussehen kann, die die in ihr noch vorhandenen Mängel überwindet. Sie sind im Teil 5 positiv formuliert

⁶³⁾ Vgl. H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 166 ff.

als Resultate der zuvor geführten Auseinandersetzung ebenso wie der praktischen Seminartätigkeit im Rahmen der Bildungsarbeit der Gewerkschaft ÖTV, an der der Verfasser seit einigen Jahren aktiv beteiligt ist. Jedoch nicht, daß die explizierten eigenen Vorstellungen zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in der Praxis umsetzbar sind, soll ihre Richtigkeit begründen, sondern der Nachweis der Notwendigkeit, warum in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bestimmte falsche Vorstellungen der Teilnehmer ausgeräumt werden müssen und wie dies geschehen kann, damit diese ihre gesellschaftliche Situation richtig begreifen und zu einem entsprechenden Handeln befähigt werden.

2. Der Erfahrungsansatz

2.1 Oskar NEGTS Theorie der Arbeiterbildung

2.1.1 Eine eigenständige Theorie der Arbeiterbildung?

NEGTS Theorie der Arbeiterbildung zielt auf eine gegenüber den "bürgerlichen Bildungseinrichtungen" autonome gewerkschaftliche Bildungsarbeit ab:

"Indem die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ihrem Inhalt und ihrer Methode nach eine autonome Position gegenüber den bürgerlichen Bildungseinrichtungen bezieht, übernimmt sie zugleich eine eminent politische Aufklärungsfunktion." 1)

Wenn NEGTS gewerkschaftliche Bildungsarbeit hier als Gegenbildung zur staatlichen Ausbildung begreift, so zeigt er damit, daß er den Unterschied der Funktion staatlicher Ausbildung und der ihr gegenüberstehenden gewerkschaftlichen Bildung erkennt.²⁾

Inhaltlich kritisiert er an der staatlichen Ausbildung zweierlei: Zum einen würden in dieser primär "kleinbürgerliche bzw. mittelständische Ideologien"³⁾

1) O. NEGTS, Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen, a.a.O., S. 11

2) Vgl. dazu oben S. 1 ff.

3) Diese Kritik NEGTS an den Inhalten der schulischen Ausbildung verharmlost deren Funktion, die neben der Vermittlung beruflicher Fähigkeiten darauf abzielt, die Schüler zu einem staatsbürgerlichen Bewußtsein zu erziehen, das zum Inhalt hat, ihre besonderen Interessen, das heißt für die künftigen Arbeiter die sich in der Gewerkschaft organisierenden Interessen, zugunsten des Ganzen, des Allgemeinwohls bzw. der Wirtschaft, zurückzustellen. Die NEGTSche Kritik spricht zwar diesen Mangel an, erklärt jedoch das Vorhandensein solchen Bewußtseins bei den Arbeitern als Einfluß kleinbürgerlicher bzw. mittelständischer, den Arbeitern also äußerlicher Ideologie. NEGTS offenbart so, daß er den

vertreten, die den Prinzipien einer Arbeiterbildung widersprächen; diese seien bis in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vorgedrungen. Zum anderen kritisiert er am staatlichen Ausbildungssystem, daß in ihm "im wesentlichen... die Anpassung des Bildungsniveaus und der Bildungsinhalte (und damit auch der zu Bildenden, M. Sch.) an die funktionalen Erfordernisse einer fortgeschrittenen Industriegesellschaft"⁴⁾ beabsichtigt sei, es der staatlichen Ausbildung also "nicht um die Revolutionierung des Erziehungswesens... im Interesse der Emanzipation der Menschen"⁵⁾ gehe. Dies zeigt, daß NEGT um die Funktion des staatlichen Bildungssystems weiß, die in der qualitativen und quantitativen Anpassung der Arbeitskräfte an die Anforderungen des Arbeitsmarktes besteht.⁶⁾ Wenn er

Forts. Fußnote 3) - Grund dafür, daß Arbeiter ein gegen ihre Interessen gerichtetes Bewußtsein haben - was darin begründet liegt, daß es eine reale Verdoppelung des Arbeiters in Arbeiter und Staatsbürger gibt (vgl. dazu K. MARX, Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie, MEW, Bd. 1, S. 281 ff.) -, den er kennt (siehe dazu NEGT, a.a.O., S. 91), leugnet, indem er die Herausbildung dieses Bewußtseins nur noch als Übernehmen von den Arbeitern fremden Ideologien faßt, also Bewußtsein als Resultat von Manipulation begreift (siehe dazu genauer Pkt. 2.4.6).

⁴⁾O. NEGT, a.a.O., S. 5

⁵⁾ebda.

⁶⁾Daß in dieser Gesellschaft nicht jeder die Ausbildung machen kann, die er will, daß der Bildungswilligkeit vielmehr durch das Ausbildungssystem Grenzen gesetzt sind, die der Staat gemäß dem gesellschaftlichen Bedarf an verschiedenen qualifizierten Arbeitskräften festlegt, wird in dem Numerus clausus-Urteil des Bundesverfassungsgerichtes explizit formuliert: "Dem Gesetzgeber kann es... nicht verwehrt sein, sich... am vordringlichen Kräftebedarf für die verschiedenen Berufe zu orientieren, sofern es nicht gelingt, individuelle Nachfrage und gesamtgesellschaftlichen Bedarf... zur Deckung zu bringen." (Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 18. Juli 1972 zum Inhalt des Grundrechts auf freie Wahl des Berufes und der Ausbildungsstätte (Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG) und zur Rechtmäßigkeit des absoluten numerus clausus, in: "Mitteilungen/Dokumen-

gewerkschaftliche Bildung als autonome Bildung gegenüber dieser Anpassung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes versteht, so verweist dies auf den Charakter gewerkschaftlicher Bildungsarbeit als Befähigung der Arbeitnehmer, ihre Interessen gegenüber dem Bestehenden zu verfolgen.

Darin, daß NEGТ die Differenz von staatlicher und gewerkschaftlicher Bildung sieht und den Schluß der Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Gegenbildung zieht, die sich in Inhalten und Methoden von bürgerlichen Bildungseinrichtungen unterscheiden soll, besteht ein Fortschritt der NEGТSCHEN Theorie gegenüber der traditionellen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

In jener kam der gewerkschaftliche Charakter allein dadurch zum Ausdruck, daß sie von der Gewerkschaft getragen wurde. Inhaltlich und methodisch unterschied sie sich jedoch kaum von staatlichen Bildungsveranstaltungen.⁷⁾

NEGТ eröffnete durch seine Theorie der Arbeiterbildung einen Diskussionsprozeß, der auch Einfluß auf

Forts. Fußnote 6) - tation" der Westdeutschen Rektorenkonferenz, Nr. 21/1972, S. 39). Damit ist der Zweck des staatlichen Bildungssystems auf den Nenner gebracht: daß Bildung und Ausbildung im engeren Sinne nicht die Funktion haben, die Fähigkeiten der Individuen zu entwickeln - "Das liefe auf ein Mißverständnis von Freiheit hinaus, bei dem verkannt würde, daß sich persönliche Freiheit auf die Dauer nicht losgelöst von Funktionsfähigkeit und Gleichgewicht des Ganzen verwirklichen läßt und daß ein unbegrenztes subjektives Anspruchsdenken auf Kosten der Allgemeinheit unvereinbar mit dem Sozialstaatsgedanken ist." (Urteil..., a.a.O., S. 38) -, vielmehr deshalb betrieben werden, um den notwendigen Arbeitskräftebedarf für die Gesellschaft bereitzustellen, was eine Beschränkung der Fähigkeiten der Individuen auf das bedeutet, was die Berufshierarchie ihnen zu bieten hat.

⁷⁾Vgl. N. TRAUTWEIN, a.a.O., S. 17 ff.

die Gewerkschaften selber ausübte, in dem erklärter Zweck ist, eigene gewerkschaftliche Ziele, Inhalte und Methoden der Bildungsarbeit zu bestimmen.⁸⁾

Wenn er allerdings gegenüber dieser Einsicht in die Notwendigkeit einer autonomen gewerkschaftlichen Bildung die Mängel des staatlichen Ausbildungssystems als Begründung für seine Vorstellungen von gewerkschaftlicher Bildung heranzieht⁹⁾, widerspricht er der festgestellten Differenz von gewerkschaftlicher und staatlicher Bildung, indem er ihr die Funktion zuschreibt, Mängel des staatlichen Ausbildungssystems auszugleichen:

"Der Widerspruch zwischen den traditionellen Bildungsvorstellungen, dem gegebenen Erziehungssystem und den durch die wissenschaftliche und technische Entwicklung... bedingten Anforderungen an die allgemeine Elementarbildung, die von der gegenwärtigen Gesellschaft nur unzureichend erfüllt werden, hat auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine doppelte Wirkung..." 10)

NEGT, der zunächst die Ziele staatlicher Ausbildung k r i t i s i e r t hatte, weil diese sich nicht an der Emanzipation der Menschen, sondern an den Erfordernissen der Gesellschaft orientieren¹¹⁾, nimmt jetzt selber den Standpunkt des Staates ein, für den Mängel in der Ausbildung nicht an den Bildungsbedürfnissen

8) Vgl. a.a.O., S. 38 ff.

9) Damit soll nicht dagegen argumentiert werden, daß sich die Gewerkschaft gegebenenfalls selbst darum bemüht, Mängel in der beruflichen Bildung durch eigene Bildungsveranstaltungen auszugleichen (wie es etwa das Berufsfortbildungswerk des DGB betreibt). Dies ist dann allerdings ihrem Charakter nach keine gewerkschaftliche, sondern von den Gewerkschaften durchgeführte berufliche Bildung.

10) O. NEGt, a.a.O., S. 9

11) Vgl. a.a.O., S. 5

der Bürger, sondern an den Anforderungen der Gesellschaft, die sich durch die wissenschaftliche und technische Entwicklung verändern, gemessen werden. Damit hebt NEGТ die zuvor eingenommene Interessenposition der Arbeitnehmer, die eine autonome Arbeiterbildung begründet, in einer an staatlichen Zielen orientierten "Elementarbildung" auf.

Weil das existierende staatliche Erziehungssystem¹²⁾ seine Funktion, die Arbeiter an die wissenschaftliche und technische Entwicklung anzupassen, nur unzureichend erfüllt, soll die gewerkschaftliche Bildung diesen Mangel als ihren positiven Ausgangspunkt begreifen. Damit identifiziert NEGТ die Ausbildung, die der Arbeiter als Voraussetzung, seine Arbeitskraft zu verkaufen, erwerben muß, um einen Arbeitsplatz innerhalb der Berufshierarchie einnehmen zu können, mit der Befähigung der Arbeiter, ihre Interessen gegenüber dem Arbeitsmarkt zu vertreten. Indem er die Mängel staatlicher Ausbildung zum positiven Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Bildungsarbeit macht, leugnet er die Notwendigkeit einer autonomen gewerkschaftlichen Bildung, die ihre Ziele, Inhalte und Methoden aus dem Zweck der Gewerkschaft begründet.¹³⁾

¹²⁾ Hier ist sowohl die vom Staat selbst betriebene Bildung (Schule etc.) als auch diejenige, die den Unternehmen - den Industrie- und Handelskammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts - vom Staat partiell übertragen wurde (betriebliche Berufsausbildung), gemeint.

¹³⁾ NEGТS Position nähert sich hier derjenigen, die gewerkschaftliche Bildungsarbeit aus einem quantitativen Bildungsmangel der Arbeitnehmer begründet. Vgl. dazu oben S. 6 f.

Für NEGT taucht dementsprechend der besondere Charakter der Gewerkschaftsbildung nur noch als "soziologische Orientierung" auf, die die Berufsausbildung zum Facharbeiter heutiger Prägung ergänzen soll:

"Der Gewerkschaftsfunktionär des dritten Stadiums der Arbeiterbildung, der dem Typus des 'entspezialisierten', durch ein technologisches Grundstudium gebildeten Facharbeiters entspricht, bedarf vor allem einer soziologischen Orientierung, die es ihm erlaubt, die Praxis in größeren Zusammenhängen zu sehen und neue Informationen einzuordnen." 14)

Wenn NEGT, darauf aufbauend, von der Gewerkschaft verlangt, berufliche Ausbildung und gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu verknüpfen¹⁵⁾, so ordnet er die gewerkschaftliche Bildungsarbeit dem Zweck staatlicher Ausbildung unter, die den Arbeiter auf das Bestehen innerhalb der marktwirtschaftlichen Konkurrenz vorbereitet:

"Das Bildungsangebot der freien Erwachsenenbildung, das eine im offiziellen Schulsystem

14) O. NEGT, a.a.O., S. 10

15) Dieser falsche Anspruch der Verknüpfung von Berufsausbildung und politischer Bildung, die der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nützen soll, hat in jüngster Zeit ein eigenständiges Gebiet innerhalb der Erwachsenenbildung hervorgebracht: die "Synthese von beruflicher und politischer Bildung". Vgl. dazu K. BERGMANN/G. FRANK (Hrsg.), Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Handbuch für selbstbestimmtes Lernen, Hamburg 1977, S. 195 ff. - M. DITTMANN denkt den NEGTSCHEN Gedanken der Verknüpfung derart konsequent zu Ende, daß dessen Unsinnigkeit offensichtlich wird: "Die didaktische Organisation der Synthese impliziert, daß jegliche Fächeraufteilung, jegliches Nacheinander von beruflichen und politischen Inhalten im Kurs aufgehoben werden muß." (M. DITTMANN, "Was hat denn Politik in der Berufsausbildung zu suchen?", in: K. BERGMANN/G. FRANK (Hrsg.), a.a.O., S. 211) - Der Kopf, der es leisten soll, zwei verschiedene Sachen auf einmal zu denken, muß allerdings noch erfunden werden!

vernachlässigte Vermittlung zwischen beruflicher Fachbildung und Allgemeinbildung herstellen soll, kann aus objektiven Gründen von der Mehrheit der Industriearbeiter und der Angestellten der Großraumbüros nicht in Anspruch genommen werden. Für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, der erhebliche Mittel zur Verfügung stehen..., ergeben sich daraus in der Tat erhöhte Chancen einer soziologisch und politisch vermittelten Elementarbildung." 16)

So macht NEGT schon in seiner Beschreibung der "Ausgangssituation"¹⁷⁾ deutlich, daß er dem Fortschritt, den seine Theorie der Arbeiterbildung für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zweifellos darstellt, zugleich widerspricht, indem er sie an einem anderen Zweck, der Berufsausbildung, orientiert.

2.1.2 NEGTS Kritik der traditionellen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

NEGT will auf der Grundlage seiner Theorie "eine alternative Konzeption zu den bisherigen Formen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit"¹⁸⁾ vorschlagen, die das "unvermittelte Nebeneinander von abstrakten Normen, wie etwa der 'sozialen Gerechtigkeit' und praktischen Forderungen"¹⁹⁾ aufhebt.

Damit spricht er einen Mangel gewerkschaftlicher Bewußtseinsbildung an, der darin besteht, Arbeitnehmer mittels abstrakter **N o r m e n**, das heißt durch Verhaltensvorschriften, auf ein gewünschtes Verhalten zu verpflichten. Welcher Gewerkschafter kennt nicht den **A p p e l l** an die Solidarität, die der "gute Gewerkschafter" als höchste Norm seines Verhal-

¹⁶⁾ O. NEGT, a.a.O., S. 10 f.

¹⁷⁾ a.a.O., S. 5

¹⁸⁾ a.a.O., S. 19

¹⁹⁾ a.a.O., S. 14

tens auch dann hochhält, wenn sie ihrem Inhalt nach bedeutet, solidarisch auf die Verfolgung der eigenen Interessen zu verzichten zugunsten - zum Beispiel - der Arbeitslosen.²⁰⁾ Der Beitrag zur Solidarität mit denjenigen, denen es noch schlechter geht, erweist sich so als Behinderung wirksamer Interessenvertretung, was nur dadurch ermöglicht wird, daß ein M i t t e l gewerkschaftlicher Interessenverfolgung, seine Interessen gemeinsam gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten (Solidarität), um mehr durchzusetzen, zum Z w e c k des Verhaltens, zur Norm gemacht wird.

Wenn die Gewerkschaft ihre Mitglieder durch Normen auf ein bestimmtes gewerkschaftliches Verhalten verpflichten will, so setzt sie an die Stelle der Überzeugung ihrer Mitglieder die Moral, eine Einstellung, die sich diese auch dann zu eigen machen sollen, wenn sie sich gegen die Interessen richtet, die sie gerade mit der Gewerkschaft durchsetzen wollen.

NEGT kritisiert an einer solchen Bewußtseinsbildung nicht, daß die Gewerkschaft ihre Mitglieder, indem sie Verhaltensnormen aufstellt, zu einem bestimmten Verhalten zwingen will. Denn jede Moral ist Zwang, weil nicht die Einsicht in die Notwendigkeit, sondern die Anpassung an gewünschte Normen das Verhalten verändern soll. Die Gewalt, solches gegen die eigenen Interessen gerichtetes Verhalten zu prakti-

²⁰⁾ "Solidarität mit den Arbeitslosen" ist deshalb nicht zufällig die permanente Aufforderung der bürgerlichen Presse bei Tarifrunden, namentlich in Situationen, in denen große Teile der Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz finden. S o l c h e Solidarität, die darauf hinausläuft, daß die Gewerkschaften ihre Interessenvertretung zurückstecken sollen, schätzen also selbst diejenigen, die von der Solidarität der Arbeiter ansonsten nur Bedrohliches zu berichten wissen (auf dem Weg in den "Gewerkschaftsstaat" etc.).

zieren, setzen dabei die Individuen an sich selbst durch, wenn sie die Moral zu ihrer eigenen machen. Wenn beispielsweise 'Solidarität' zur moralischen Norm des Verhaltens gemacht wird, so bedeutet dies für die Arbeitnehmer, daß sie ihre Interessen beschränken sollen zugunsten derer, die keinen Arbeitsplatz haben, auch wenn dies weder ihnen noch den Arbeitslosen nützt.

NEGT stört an dieser in der Gewerkschaft anzutreffenden Bewußtseinsbildung, daß sie noch nicht gut genug funktioniert, weshalb er vorschlägt, die abstrakten Normen besser mit praktischen Forderungen zu verbinden:

"Um das unvermittelte Nebeneinander von abstrakten Normen... und praktischen Forderungen sowie Beschlüssen der Gewerkschaften in einem Erziehungsprozeß aufheben zu können, der gleichzeitig durch die objektive Möglichkeit der Gesellschaft als Norm des geschichtlich notwendigen Handelns und durch die sozialwissenschaftliche Einsicht in die subjektiven und objektiven Bedingungen des Handelns bestimmt ist, bedarf es einer spezifischen Methode der Arbeiterbildung..." 21)

NEGT geht noch einen Schritt weiter, wenn er bedauert, daß die Erziehung zu rein normativem Verhalten schwieriger geworden sei und seine Methode des exemplarischen Lernens als Mittel anbietet, die Individuen besser dazu zu erziehen, sich nach bestimmten Normen zu verhalten:

"Je weniger überzeugend rein normative Verhaltensweisen in der Schule werden, das heißt je weniger sie selbst ein geschlossenes System zu sein vermag, um so stärker wird sie auf ein exemplarisches Prinzip verwiesen, das im-

21) O. NEGt, a.a.O., S. 14.

stande ist, wohl die Norm als Norm darzulegen, zugleich jedoch Offenheit nach vorn... zu bewahren." 22)

NEGT spricht zwar einen Mangel gewerkschaftlicher Bewußtseinsbildung an, die Agitation der Arbeiter durch Normen, jedoch nicht, um diesem auf den Grund zu gehen und die in dieser Bewußtseinsbildung enthaltenen Zwänge zu kritisieren als Gegensatz zur Einsicht in die Notwendigkeit eines je nach Durchsetzungsgegenstand bestimmten Verhaltens. Vielmehr greift er den Mangel in einer Weise auf, die sogleich klarmacht, daß es um seine Beseitigung nicht geht.

NEGT will die abstrakten Normen gewerkschaftlichen Verhaltens lediglich durch seine Norm des "geschichtlich notwendigen Handelns" ersetzen und die Arbeiter mittels dieser Norm, die er aus der "objektiven Möglichkeit" der gesellschaftlichen Entwicklung begründet, auf eine neue gewerkschaftliche Praxis verpflichten. Daß es sich dabei auch um die Anpassung des Verhaltens an vorgegebene Normen handelt, wird im folgenden deutlich, wenn NEGТ den Inhalt seiner Norm aus seinem Verhältnis zur Gesellschaft begründet.

2.1.3 NEGTS Norm: eine vernünftigere Organisation der Gesellschaft

Betrachtet man den Inhalt dieser Norm, so stößt man auf NEGTS Stellung zur Gesellschaft, die diese am Maßstab einer Vernunft mißt, die dem Gegebenen als

22) NEGТ zitiert hier zustimmend W. EDELSTEIN, Exemplarisches Lernen, Schriftenreihe der Odenwaldschule, Heft 18, S. 9; a.a.O., S. 15

"ein Sollen"²³⁾ gegenübertritt. Dabei ist die NEGTSCHEN vernünftige Stellung zur Gesellschaft nicht Resultat ihrer Erklärung und einer daraus folgenden Kritik, sondern Resultat der "Antizipation eines freien und gerechten Gesellschaftszustandes"²⁴⁾. Dieser NEGTSCHEN Vernunft geht es also mitnichten darum, zu erklären, was die Gesellschaft ist, sondern aus dem, was sie nicht ist, was NEGT sich von ihr wünscht und vorstellt, ihre Veränderbarkeit zu begründen.

NEGT, der sich durch diese Gedanken, die gesellschaftliche Realität mit den eigenen Wünschen und Vorstellungen zu konfrontieren, in die Reihe der utopischen Sozialisten²⁵⁾ stellt, die schon MARX darin kritisierte, daß sie diese Gesellschaft an ihr äußerlichen Maßstäben, nämlich ihren Wünschen, doktrinär kritisierten, statt aus der Erklärung der existierenden Gesellschaft ihre Kritik zu begründen²⁶⁾, will diesem Mangel seiner Argumentation begegnen, nicht, indem er dieses utopische Denken beendet, sondern indem er sein Denken als eine besondere, bessere Form der Utopie von den klassischen sozialen Utopien abhebt:

"Die traditionellen Utopien... waren subjektive Konstruktionen eines Gesellschaftszustandes, zu dessen Verwirklichung sowohl die materiellen Hilfsmittel als auch die theoretische Einsicht in die komplexen Realisierungsbedingungen fehlten.

23) a.a.O., S. 43

24) a.a.O., S. 17

25) Ausgewählte Texte von utopischen Sozialisten, z.B. von SAINT-SIMON, OWEN und FOURIER finden sich in: M. VESTER (Hrsg.), Die Frühsozialisten 1789 - 1848 I, Hamburg 1970

26) Vgl. K. MARX, Briefe aus den "Deutsch-Französischen Jahrbüchern", MEW, Bd. 1, S. 345 ff.

Seit Hegel und Marx diese positiven Utopien in einem die Emanzipationsgehalte und deren Realisierungsbedingungen gleichermaßen enthaltenden Begriff der 'objektiven Möglichkeit' aufgenommen haben, gleichzeitig der gesellschaftliche Reichtum ins schier Unermeßliche gewachsen ist, kann man sinnvoll nur noch von negativen Utopien sprechen, welche in nichts anderem bestehen als in der Beschreibung der unsinnigen Verschwendung und in dem unbestechlichen Aufweis der Verkümmierungsformen des Individuums, das unter überholten Zuständen leben muß." 27)

NEGT, der auch MARX, indem er ihn zum Begründer solcher negativen Utopien macht, um ihn als Beleg für seine Gedanken benutzen zu können, obwohl dieser den utopischen Sozialismus richtig kritisiert hat²⁸⁾, will dem Mangel seiner utopischen Argumentation entgehen durch den Verweis darauf, daß heute angesichts des ins "schier Unermeßliche" gewachsenen Reichtums Utopien realistischer geworden seien, wobei er mit dem Widerspruch von Realismus und Utopie in einer Weise fertig wird, ihn in eine *contradictio in adjecto* zu verwandeln, eine realistische Utopie.

Darüber hinaus bleibt auch eine negative Utopie - eine Gesellschaft ohne die Mängel der existierenden - eine Utopie, weil sie die gesellschaftlichen Mängel nicht aus dem Funktionieren der Gesellschaft erklärt und so zu einer Kritik der Gesellschaft befähigt, sondern das Funktionieren der Gesellschaft ohne die dazugehörigen Mängel wünscht.

NEGT hält in dieser Form an dem "Begriff der Utopie"²⁹⁾ fest, der seine Kritik an der Gesellschaft kennzeich-

27) O. NEGt, a.a.O., S. 9 f.

28) Vgl. dazu auch F. ENGELS, Die Entwicklung des Sozialismus von der Utopie zur Wissenschaft, MEW, Bd. 19, S. 189 ff.

29) O. NEGt, a.a.O., S. 69

net. Seine Stellung zur Gesellschaft beinhaltet damit den Mangel jeder utopischen Gesellschaftskritik, sie kommt nicht aus ohne den G l a u b e n an diese Utopie. Zur Unterstützung seiner Parteinahme für eine andere Gesellschaftsordnung, und auch hier unterscheidet sich NEGt nicht von anderen Utopien, greift er auf Werte dieser Gesellschaft zurück - Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit -, von denen er meint, sie seien in der bürgerlichen Gesellschaft nicht verwirklicht.³⁰⁾

NEGt hält der bürgerlichen Gesellschaft vor, nicht im Sinne ihrer Ideale zu funktionieren, die seiner Meinung nach andere Organisationsformen der Gesellschaft notwendig machten, wie Wirtschaftsdemokratie, Arbeiterselbstverwaltung, planmäßige Organisation der Produktion etc. Er konstatiert zwar, daß auch in der bürgerlichen Gesellschaft Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit als Prinzipien dieser Gesellschaft existieren, jedoch seien diese Prinzipien nur als f o r m a l e vorhanden:

³⁰⁾Vgl. dazu MARX' Kritik am utopischen Sozialismus: "Andererseits zeigt sich ebenso sehr die Albernheit der Sozialisten (namentlich der französischen, die den Sozialismus als Realisation der von der französischen Revolution ausgesprochenen Ideen der b ü r g e r l i - c h e n Gesellschaft nachweisen wollen), die demonstrieren, daß der Austausch, der Tauschwert etc. u r s p r ü n g l i c h ... oder ihrem B e g r i f f nach ein System der Freiheit und Gleichheit aller sind, aber verfälscht worden sind durch das Geld, Kapital etc. ... Ihnen ist zu antworten: daß der Tauschwert... in der Tat das System der Gleichheit und Freiheit ist und daß, was ihnen in der näheren Entwicklung des Systems störend entgegentritt, ihm immanente Störungen sind, eben die Verwirklichung der G l e i c h h e i t u n d F r e i h e i t, die sich ausweisen als Ungleichheit und Unfreiheit." (K. MARX, Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie, 2. Auflage, Berlin 1974, S. 160)

"In der Tat beschränken sich die gewerkschaftlichen Grundlehrgänge heute meist darauf, die formalen Prinzipien der Gewaltenteilung, die Funktionen des Parlaments, des Bundespräsidenten usw. darzulegen, ohne den Widerspruch aufzudecken, der zwischen dem bürgerlichen Formalrecht, der formalen Gleichstellung der Rechtssubjekte und der Staatsbürger und den wirklichen Abhängigkeitsverhältnissen der Arbeiter besteht." 31)

NEGT stellt richtig fest, daß der Arbeiter als Rechtssubjekt und Staatsbürger allen anderen Individuen gleichgestellt ist. Anstatt nun allerdings zu betrachten, worin diese Gleichstellung für den Arbeiter besteht, macht er sie zu einer formalen, die zur w i r k l i c h e n Abhängigkeit des Arbeiters im W i d e r s p r u c h stehe. Mit Hilfe dieser Konstruktion einer formalen Gleichstellung, die der tatsächlichen Abhängigkeit widerspreche, gelingt es ihm, die Prinzipien Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, von deren Existenz er ausgegangen war, zu nicht realisierten Idealen der Gesellschaft zu machen.

NEGT abstrahiert so von der wirklichen Freiheit des Arbeiters als Bürger und Staatsbürger; er kann nicht herausfinden, wie die vorhandene Freiheit und Gleichheit des Arbeiters die fremde Verfügung über seine Arbeitskraft bedingt und der Arbeiter als Staatsbürger seine Unterwerfung unter das Kapital sanktioniert, zu einer gerechten Herrschaft macht. Nur die Abhängigkeit des Arbeiters ist für NEGТ seine wirkliche Existenz, die es unmöglich macht, Freiheit und Gleichheit zu realisieren, da diese für ihn im Widerspruch zur Abhängigkeit stehen.

31) O. NEGТ, a.a.O., S. 91

Die Gleichstellung des Arbeiters als Rechtssubjekt und Staatsbürger ist demgegenüber jedoch die entsprechende Form, in der der Staat den Arbeiter als Warenbesitzer wie alle anderen Warenbesitzer (gleich) behandelt.

Der Lohnarbeiter kann wie jeder andere Warenbesitzer frei über seine Ware, die Arbeitskraft, verfügen³²⁾, das heißt er kann sie verkaufen, es aber auch unterlassen; er kann sich den Einkäufer seiner Ware auf dem Markt aussuchen etc. Daß er bei dieser seiner freien Entscheidung ökonomischen Zwängen unterworfen ist - er kann seine Familie und sich nicht ernähren, wenn er seine Arbeitskraft nicht verkauft - steht nicht im Widerspruch zu seiner Freiheit als Lohnarbeiter, sondern sagt etwas über den Charakter seiner Freiheit in der bürgerlichen Gesellschaft aus. Freiheit für ihn als Warenbesitzer bedeutet eben, freiwillig einen Arbeitsvertrag abzuschließen, was impliziert, den Lohn, der zum Lebensunterhalt notwendig ist, dann nicht realisieren zu können, wenn sich für ihn kein Vertragspartner findet. Freiheit des Lohnarbeiters bedeutet, daß dieser seine Fähigkeiten, zu arbeiten, f r e i w i l l i g fremden Zwecken unterwirft, dem Arbeitgeber die Verfügung über seine Arbeitskraft überläßt.

Die Freiheit des Lohnarbeiters als Warenbesitzer ist also reale Freiheit³³⁾, allerdings eine, die nicht

³²⁾Vgl. K. MARX, Grundrisse..., a.a.O., S. 155 f.

³³⁾Einen ähnlichen Fehler wie WEGT macht ZOLL, wenn er die Freiheit des Lohnarbeiters zunächst wie folgt charakterisiert: "In Wirklichkeit ist die Freiheit des Lohnarbeiters der Zwang, seine Arbeitskraft... auf dem Markt als Ware zu verkaufen." (R. ZOLL, Der Doppelcharakter der Gewerkschaften, 1. Auflage, Frankfurt 1976, S. 22) - unmittelbar anschließend daran allerdings die Wirklichkeit dieser Freiheit leugnet, sie zu einem Anspruch macht, mit dem er die Realität

seine Selbstverwirklichung zum Zweck hat, sondern sie ist die effektive Form, in der sich das Kapital die von ihm jeweils benötigte Arbeit für seine Zwecke nutzbar macht. Sie ist so bestimmt als bürgerliche Freiheit.

Diese Freiheit des Lohnarbeiters als Warenbesitzer findet ihre Entsprechung in der Rechtsform³⁴⁾, das heißt in der Art und Weise wie der Staat den Lohnarbeiter behandelt: der Gleichheit der Rechtssubjekte bzw. der Staatsbürger.³⁵⁾

Die Gerechtigkeit ist ebenso wirklich, denn der Staat als Garant der Einhaltung der bürgerlichen Verkehrsformen bezieht sich auf alle Staatsbürger gleich als Warenbesitzer. Das Recht, das der Staat setzt, hat die Form allgemeiner Gesetze, die stets für alle Bürger gleichermaßen gelten, was nicht heißt, daß alle

Forts. Fußnote 33)- konfrontiert: "Im Kapitalismus indes wird sich dieser Sachverhalt stets so darstellen, als ob der Besitzer der Ware Arbeitskraft ein Warenbesitzer unter anderen wäre; das erhält die Illusion der Freiheit, des 'freien' Lohnarbeiters, aufrecht." (ebda.)

34) Die Arbeitsvertragsfreiheit besteht darin, daß der Arbeiter in einem Vertrag, der auf der Grundlage des Bürgerlichen Gesetzbuches, § 611 ff., zustandekommt, sich freiwillig der Arbeitspflicht (vgl. dazu z.B. A. SÖLLNER, Arbeitsrecht, 3. neubearbeitete Auflage, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1973, S. 211) für den Arbeitgeber unterwirft: "Arbeitsvertrag ist der Vertrag, durch den sich der Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet." (A. HUECK/H.C. NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Berlin/Frankfurt 1963, S. 115) - Die Rechtstheorie zieht aus der Tatsache, daß sich der Arbeiter freiwillig fremden Zwecken unterwirft, den Schluß, daß Vertragsfreiheit mit der Freiheit der Entfaltung der Persönlichkeit identisch sei, sie idealisiert damit die Freiwilligkeit der Unterwerfung zur Betätigung des freien Willens: "Dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit entspricht der Grundsatz der Vertragsfreiheit." (a.a.O., S. 120) - Zur Kritik dieses Fehlschlusses vgl. K. MARX, Grundrisse..., a.a.O., S. 545.

35) Vgl. K. MARX, a.a.O., S. 156

in gleicher Weise von ihnen betroffen sind. Der Staat verhält sich nicht willkürlich, sondern entsprechend diesem Recht, also gerecht.³⁶⁾

Daß der Staat durch die gleiche Behandlung aller Bürger als Rechtssubjekte die existierenden gesellschaftlichen Unterschiede aufrecht erhält, daß dabei der Lohnarbeiter Lohnarbeiter und der Unternehmer Unternehmer bleibt, widerspricht nicht der Gerechtigkeit, sondern ist ihr Resultat.³⁷⁾ Auch die Gerechtigkeit erweist sich in ihrem so bestimmten Charakter als die Gerechtigkeit der bürgerlichen Gesellschaft.

NEGT nimmt nun diese Prinzipien der bürgerlichen Gesellschaft (Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit), die in dieser tatsächlich herrschen, auf, um sie gegen die Gesellschaft zu wenden. Dies kann ihm nur gelingen, weil er diese Prinzipien nicht als das nimmt, was sie in ihrer bürgerlichen Form sind, sondern, indem er sie idealisiert, das heißt ihnen einen Sinn gibt - gemäß seinem schon bekannten Verfahren, seine Vorstellungen von Freiheit, Gleichheit etc. mit der gesellschaftlichen Realität zu konfrontieren -, der sie einerseits als Normen anerkennt, sie andererseits gegen die Gesellschaft brauchbar macht.³⁸⁾ So

³⁶⁾ Vgl. dazu K. KORSCH, Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922), 2. Auflage, Frankfurt 1969: "Er (der Arbeiter, M. Sch.) steht als Staatsbürger in der bürgerlich-demokratischen Republik allen anderen Staatsbürgern grundsätzlich gleichberechtigt gegenüber." (S. 27) - KORSCH macht allerdings im folgenden denselben Fehler, der schon in Fußnote 34) kritisiert wurde.

³⁷⁾ Vgl. PROJEKT KLASSENANALYSE, Materialien zur Klassenstruktur der BRD. Erster Teil, Theoretische Grundlagen und Kritiken, Westberlin 1973, S. 127

³⁸⁾ Vgl. dazu MARX' Kritik an PROUDHON, die er in einer Fußnote des ersten Bandes des "Kapital" zusammenfaßt, MEW, Bd. 23, S. 99 f., Fußnote 38

will er das Prinzip der Freiheit nicht als Freiheit des Lohnarbeiters, sondern als freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeiters im Betrieb verstanden wissen, was konsequent in der Forderung nach Wirtschaftsdemokratie mündet. NEGT kritisiert damit die bürgerliche Gesellschaft, indem er ihr vorhält, nicht s e i n e m Freiheits b e g r i f f zu entsprechen.

Mit diesem Verfahren, die Existenz von Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit zu leugnen, weil er in ihrer vorhandenen Form nicht seine Vorstellungen wiederfindet, kann NEGT nicht erklären, warum eine auf diesen Prinzipien beruhende Gesellschaft Zustände hervorbringt, die auf Kosten der Arbeiter funktionieren. Seine Gesellschaftskritik ist nicht Resultat der Erkenntnis der bürgerlichen Gesellschaft und der ihr entsprechenden Form von Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, sondern die moralische Parteinahme für einen "freien und gerechten Gesellschaftszustand".³⁹⁾

2.1.4 Eine autonome Politik der Gewerkschaften

Auf der Basis dieser utopischen Gesellschaftsvorstellungen kritisiert NEGT die Gewerkschaften. Sie sollen zugunsten einer neuen autonomen Politik ihre Funktion verändern und so "zur mächtigen, autonomen gesellschaftlichen Organisation werden, welche durch Überwindung der kapitalistischen Produktionslogik und ihrer sozialen Folgen den Produzentenstatus der Menschen grundlegend verändern."⁴⁰⁾ Die Gewerkschaft

³⁹⁾MARX hat in seiner Kritik des Gothaer Programms auf die Konsequenz einer solchen fehlerhaften Kritik der Gesellschaft hingewiesen, indem er aufzeigt, daß die Durchsetzung der Ideale von Freiheit und Gleichheit immer zugleich deren Negation beinhaltet. Vgl. dazu K. MARX, Kritik des Gothaer Programms, MEW, Bd. 19, S. 20f.

⁴⁰⁾O. NEGT, a.a.O., S. 76

soll also zu einer Organisation werden, die sie noch nicht ist. Sie soll sich einen neuen Zweck setzen, die Überwindung der kapitalistischen Gesellschaft. Derzeitig entgehe die Gewerkschaft dieser ihrer eigentlichen Zielbestimmung "durch die Konzentration auf den pragmatischen Bereich der Tarifpolitik".⁴¹⁾

Der "tägliche Kleinkrieg", in dem es um mehr Lohn, Erhalt der Arbeitskraft etc., um den existentiellen Kampf der Arbeiter gegen die Folgen der Konkurrenz geht, lenkt nach NEGTS Meinung die Gewerkschaft von ihrer eigentlichen Aufgabe, für die von ihm begründete utopische Antizipation einer freien und gerechten Gesellschaft zu kämpfen, ab.

Hieraus erklärt sich auch sein Verhältnis zum L o h n - k a m p f der Arbeiter, ihrem notwendigen Kampf um ihre Reproduktion, aus dem NEGTS eine Kompensationshandlung für verwehrte Bedürfnisbefriedigung macht:

"Die objektiv verwehrte Befriedigung wahrer gesellschaftlicher Bedürfnisse, die solidarische Kommunikation der Produzenten in der Verfügung über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsprodukte, wird durch Ersatzhandlungen und Ersatzbefriedigungen kompensiert, deren Formen durch die bestehende Gesellschaft vorgegeben sind." 42)

Zu diesen "Ersatzhandlungen" und "Ersatzbefriedigungen" gehören nach NEGTS die Lohnansprüche der Arbeiter, die er "psychologisch in den wachsenden Anreizen der Konsumgesellschaft"⁴³⁾, die "künstliche Bedürfnisse"⁴⁴⁾ schafften, begründet sieht.

⁴¹⁾ ebda.

⁴²⁾ a.a.O., S. 36

⁴³⁾ ebda.

⁴⁴⁾ ebda.

Diese Kritik des gewerkschaftlichen Lohnkampfes impliziert durch ihre Unterstellung, nur Konsum anreize könnten die Arbeiter bewegen, die vom Kapital angebotenen Waren zu kaufen⁴⁵⁾, daß die Arbeiter ihre materiellen Bedürfnisse in der bürgerlichen Gesellschaft befriedigen können und bereits ausreichend befriedigt haben.⁴⁶⁾ Daß dieses Argument von den Unternehmern und in der Öffentlichkeit hier unter dem Stichwort 'Konsumterror' bekannt - zur Agitation gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung benutzt wird, verwundert nicht, weil die Unternehmer und die Öffentlichkeit den materiellen Bedürfnissen der Arbeiter stets nur insoweit Rechnung tragen, als es zur Aufrechterhaltung der Produktion und damit der Reproduktion der Arbeiter unbedingt erforderlich ist - was über die Bedürfnisse der Arbeiter in dieser Gesellschaft aussagt, daß sie eben nur Mittel sind zur Vermehrung des Kapitals.⁴⁷⁾

Verwunderlich ist es allerdings, daß ein solches Argument auch im Rahmen von Überlegungen zur Verbesserung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit auftaucht. Denn die Existenz der Gewerkschaft

45) Positiv davon unterscheidet sich eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die den Arbeitnehmern verdeutlichen will, daß sie in ihrer Bedürfnisbefriedigung durch die quantitative Beschränktheit des Lohns stets eingeschränkt sind. Vgl. dazu beispielsweise: Leitfaden Stufe I der gewerkschaftlichen Jugendbildung, a.a.O., S. 158 ff.

46) Wenn NEGT ausdrücklich darauf hinweist, daß seine Kritik nicht dazu führen soll, "die gewerkschaftlichen Lohnforderungen zu reduzieren" (a.a.O., S. 40), bestätigt er selbst, daß seine Argumentation diese Konsequenz zuläßt, daß sie also keine ist, die Lohnforderungen begründet, sondern es trotz seiner Argumente möglich sein soll, Lohnkämpfe zu führen.

47) Vgl. auch die Kritik des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF) an NEGT: G. HEINRICH u.a., Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit. Zur Entwicklung ihrer Inhalte und Methoden, Informationsbericht Nr. 16, Frankfurt 1975, S. 24 f.

erklärt sich gerade aus der permanenten B e -
s c h r ä n k u n g der Bedürfnisse der Arbeiter
als Resultat ihres Lohnarbeiterdaseins, weshalb sie
diese Bedürfnisse besser realisieren will, indem
sie für höheren Lohn, bessere Arbeitsbedingungen
etc. eintritt. Aus der Mißachtung der materiellen
Bedürfnisse der Arbeiter⁴⁸⁾, die besser als NEGТ wissen,
daß sie ihre Interessen in dieser Gesellschaft
nur mittels Bargeld realisieren können und nicht
durch "solidarische Kommunikation", zieht NEGТ den
Schluß, den gewerkschaftlichen Kampf um höhere Löhne
durch einen Kampf um "höhere Werte" zu ersetzen.⁴⁹⁾

Nachdem in dem vorhergehenden Abschnitt deutlich
wurde, worin der Fehler des NEGТSCHEN utopischen Den-
kens besteht, wird nun erkennbar, welche Konsequen-
zen dieses Denken hat, wenn es in der gewerkschaft-
lichen Bildungsarbeit praktiziert wird. Es schafft
im Bewußtsein der Arbeiter Voraussetzungen, auf de-
nen die Unternehmer in ihrer antigewerkschaftlichen
Argumentation aufbauen können, indem es die materiel-
len Bedürfnisse der Arbeiter und den Kampf für ihre
Befriedigung durch die Verpflichtung auf höhere Werte
dieser Gesellschaft beschimpft.

NEGТ, der die Gewerkschaft kritisiert, w e i l sie
ihrem Zweck, der Interessenvertretung der Arbeiter ge-
genüber den Folgen des Marktes, nachkommt⁵⁰⁾ - und

48) Vgl. dazu R. ZOLL: "Jede Geringschätzung der primär
innerkapitalistischen Funktion der Gewerkschaften würde
an den elementaren Interessen und Bedürfnissen der
Lohnarbeit vorbeigehen; ... Eine solche Haltung drückt
eine tiefe Mißachtung der Grundbedürfnisse der Lohn-
arbeiter aus...", a.a.O., S. 134

49) Vgl. dazu oben Pkt. 2.1.3

50) NEGТ befindet sich auch hier in Tradition mit den
utopischen Sozialisten, die die Arbeiter darin kriti-
siert haben, daß sie für eine so unwichtige Sache wie
Lohnforderungen mit Hilfe von Arbeiterkoalitionen

nicht etwa darin, daß sie ihren Zweck nur unzureichend verfolgt; eine Kritik, die notwendig ist, um die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu effektivieren - bemerkt selbst die Gegensätzlichkeit, in der seine Ziele zu denen der Gewerkschaft stehen. Er kommt jedoch zu einem Schluß, der letztlich auf die Behinderung gewerkschaftlicher Interessenvertretung hinausläuft: die Gewerkschaft solle sich nicht auf Konflikte konzentrieren, "die sich als abgeleitete erweisen"⁵¹⁾ (womit vor allem der Lohnkampf gemeint ist), also auf das, was sie als Gewerkschaft tun muß⁵²⁾, sondern sie müsse eine solche "Konfliktlösung auf dem Niveau von Ersatzbefriedigungen"⁵³⁾ überwinden, indem sie mit Hilfe seines Modells der Konfrontation des Gegebenen mit einer Hoffnung auf eine andere Gesellschaft den Kampf der Arbeiter umorientiert.⁵⁴⁾

Forts. Fußnote 50) - kämpfen. Vgl. dazu MARX' Kritik dieser Vorstellungen der utopischen Sozialisten in: K. MARX, Das Elend der Philosophie, MEW, Bd. 4, S. 179 ff. - Während diese die Gewerkschaft und damit deren Zweck ablehnten, will NEGT eine Gewerkschaft, die ihren Zweck negiert, indem sie den Lohnkampf als Kampf für "Ersatzbefriedigung" begreift.

51) O. NEGТ, a.a.O., S. 42

52) Vgl. K. MARX, Instruktionen für die Delegierten des Zentralrats, MEW, Bd. 16, S. 196 ff. und ders., Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses, 2. Auflage, Frankfurt 1970, S. 119 ff.

53) O. NEGТ, ebda.

54) Dieses Verfahren, die Gewerkschaft als Objekt der eigenen Vorstellungen bzw. Wünsche zu erklären, ihr gegenüber dem, was sie tut, eigentliche Ziele vorzuschreiben - statt den Arbeitern die Widersprüchlichkeit zu erklären, in der sie in der Gewerkschaft Arbeiterinteressen verfolgen - teilt NEGТ mit einer Reihe anderer sozialwissenschaftlicher Autoren, die sich nur in dem, was sie von der Gewerkschaft wollen, von NEGТ unterscheiden. Einigkeit besteht darin, daß die Gewerkschaft ihre traditionellen Aufgaben (den Kampf für mehr Lohn, bessere Arbeitsbedingungen etc.) nicht mehr als ihre wesentlichen begreifen, sondern sich

Der NEGTSCHER Fehler besteht übrigens nicht darin, die Arbeiter, die sich auf gewerkschaftliche Praxis beschränken und damit die Fortsetzung ihrer eigenen Beschränkung unterstützen, zu kritisieren, weil sie nur gegen die Folgen der kapitalistischen Gesellschaft vorgehen, die Ursachen für diese Folgen jedoch nicht antasten wollen.⁵⁵⁾ Dies muß all jenen ein Anliegen sein, die die Gesellschaft verändern und die Arbeiter durch Überzeugung dafür gewinnen wollen. Wenn NEGT diese Kritik allerdings vorbringt, indem er einerseits die Gewerkschaft auffordert, etwas a n d e r e s zu tun, als die Interessenvertretung der Arbeiter zu organisieren, und ihr andererseits diesen Zweck immer schon unterstellt, so behindert er den notwendigen Kampf der Arbeiter in dieser Gesellschaft. Er gefährdet damit sowohl den Zweck der Gewerkschaft, in der die Arbeiter von ihren unterschiedlichen Zielen in Bezug auf die Veränderung der Gesellschaft abstrahieren müssen, als auch das Ziel, die Gesellschaft zu verändern, weil er dieses gerade durch die Organisation zu realisieren versucht, die dieses nicht als ihren wesentlichen Zweck verfolgt.

Forts. Fußnote 54) -für "höhere" Ziele einsetzen solle wie beispielsweise eine gute Zusammenarbeit mit den Unternehmern (vgl. F. SCHÜRCH, a.a.O., S. 186 f.), das Wachstum der Wirtschaft (vgl. B. ROBERTS, Gewerkschaften in der Überflußgesellschaft, in: G. FRIEDRICH (Red.), a.a.O., S. 74 ff.) oder die "Antizipation einer freien und gerechten Gesellschaft" (NEGT)

⁵⁵⁾ Vgl. K. MARX: "Gleichzeitig, und ganz unabhängig von der allgemeinen Frohn, die das Lohnsystem einschließt, sollte die Arbeiterklasse die endgültige Wirksamkeit dieser tagtäglichen Kämpfe nicht überschätzen. Sie sollte nicht vergessen, daß sie gegen Wirkungen kämpft, nicht aber gegen die Ursachen dieser Wirkungen...", Lohn, Preis und Profit, MEW, Bd. 16, S. 152

2.1.5 NEGTs psychologische Interpretation gewerkschaftlichen Verhaltens

NEGT stellt fest, daß die Arbeiter, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren, in ihrem Bewußtsein andere Ziele verfolgen, als die Gesellschaft im NEGTSCHEN Sinne verändern zu wollen:

"Wollte man die subjektiven Rechtfertigungsgründe des Arbeiters in der Bewertung des Lohns, des Konsums und des Privaten überhaupt sowie die Beschränkung seines sozialrevolutionären Interesses auf den engen Bereich der Sozialpolitik für das nehmen, was einer betriebnahen Arbeiterbildung als Ansatzpunkt und Inhalt dient, so würde man den schwerwiegenden Fehler machen, die Konflikte auf Interessen zu reduzieren, die ihrerseits bereits erfahrungsbedingte, durch die Reaktion auf die 'condition ouvrière' bestimmte Formen der individuellen Konfliktlösung darstellen." 56)

Wenn NEGT die Ursache der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeiter, seinen Lohn bzw. seine Arbeitersituation durch sozialpolitische Forderungen zu verbessern, zu einem "subjektiven Rechtfertigungsgrund" der Arbeiter macht, so zeigt sich darin, neben der Leugnung der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung, der Übergang zu der psychologischen Betrachtung der Arbeitersituation, der NEGT eine besondere Bedeutung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit beimißt.⁵⁷⁾

Da die Arbeiter nicht das zum Ausdruck bringen, was NEGT sich von ihnen vorstellt, und er sie auch nicht von seinen Vorstellungen überzeugen will, greift er zu einer wissenschaftlichen Erklärung dieser Differenz, die es ihm ermöglicht, diese zugleich zu leug-

56) O. NEGt, a.a.O., S. 36

57) Vgl. a.a.O., S. 34 f.

nen, das heißt in das Wollen der Arbeiter das h i n -
e i n z u i n t e r p r e t i e r e n , was deren tat-
sächlich geäußertem Willen widerspricht. NEGt rekur-
riert deshalb nicht zufällig auf die P s y c h o -
a n a l y s e und die dort geprägten Begriffe der
"Verdrängung" und "Rationalisierung", in denen ein
sich äußernder Wille eines Individuums nicht ernst
genommen und als das erklärt wird, was er ist, son-
dern als Ausdruck eines verdrängten Wunsches - des
Unbewußten - interpretiert wird:

"Der von der Psychoanalyse aufgezeigte Mecha-
nismus der Rationalisierung bewirkt nämlich,
daß die gleiche Aussage des Arbeiters wahr
und falsch zugleich sein kann, 'je nachdem,
ob sie an der Realität oder an ihrem psycho-
dynamischen Stellenwert gemessen wird; ja sol-
cher Doppelcharakter ist den Rationalisierun-
gen wesentlich, weil das Unbewußte die Linie
des geringsten Widerstandes verfolgt, also
sich anlehnt an das, was ihm die Realität vor-
gibt, ... Immer wieder... werden die Abwehr-
mechanismen des einzelnen Verstärkungen su-
chen bei den bereits etablierten und vielfach
bekräftigten der Gesellschaft.' Ohne die Be-
rücksichtigung des psychoanalytisch gedeuteten
Zusammenhangs der Rationalisierung können
die strapazierten Feststellungen über die Pri-
vatisierung, Integration und Entpolitisierung
des Arbeiters nicht sinnvoll erklärt werden."58)

NEGt, der die Arbeiter k r i t i s i e r t , weil
sie dem Konsum eine zu hohe Bedeutung beimessen,
r e l a t i v i e r t nun seine Kritik, indem er
sich dem "psychodynamischen Stellenwert" der Bedürf-
nisse zuwendet. Die Aussage des Arbeiters, er wolle
mehr Lohn haben, ist also falsch und zugleich rich-
tig, weil in ihr - wenn auch "unbewußt" - das zum
Vorschein kommt, was den NEGTSCHEN Vorstellungen
entspricht. Die psychoanalytische Betrachtung der

58) a.a.O., S. 35; NEGt zitiert hier TH.W. ADORNO, Zum
Verhältnis von Soziologie und Psychologie, in: Frank-
furter Beiträge zur Soziologie, Bd. I, S. 28.

Situation des Arbeiters dient NEGt somit dazu, den Arbeitern trotz seiner Kritik an ihnen zuzustimmen.

NEGt, der das Interesse nach mehr Lohn einerseits als Ersatzbedürfnis kritisiert, dem die Arbeiter nur nachgehen, weil ihnen ihre wirklichen Bedürfnisse versagt seien, scheut sich nun auch nicht, dasselbe Bedürfnis zugleich als Ausdruck einer richtigen Kritik an der Gesellschaft zu l o b e n :

"Wenn eine Identifikation des Arbeiters mit seiner Arbeit, ihren Produkten und dem Kollektiv der Produzenten ausgeschlossen oder fragwürdig ist, müssen 'bare Zahlung' und Steigerung der Arbeitsintensität den notwendigen Ausgleich der versagten Befriedigung bringen - eine Form der Ersatzbefriedigung, welche zugleich Ausdruck der praktischen, mehr oder minder unbewußten Kritik der Lebensbedingungen dieser Gesellschaft und wichtigster Faktor der durch Entpolitisierung und Privatisierung bestimmten Integration des Arbeiters in die bürgerlich-kapitalistische Gesellschaft ist." 59)

Diese eigentümliche Standpunktlogik, daß dieselbe Aussage des Arbeiters zugleich wahr und unwahr ist, je nachdem, unter welchem Gesichtspunkt sie betrachtet wird⁶⁰⁾, die sowohl Ausdruck der Integration als

59) O. NEGt, a.a.O., S. 39 f.

60) Ähnlich argumentiert W.F. HAUG, allerdings ohne Zuhilfenahme der Psychoanalyse: "Damit findet der scheinbare Widerspruch in Marx' Äußerungen seine Auflösung: Das 'verkehrte Bewußtsein' zeigt die Dinge unmittelbar 'als das, was sie sind'. Es ist, obwohl verkehrt, praktisch richtig, weil der sozialökonomischen Realität und den normalen Handlungsweisen entsprechend.", Vorlesungen zur Einführung ins "Kapital", Köln 1974, S. 170. HAUG schließt aus der richtigen Erkenntnis von MARX, daß das falsche Bewußtsein der Arbeiter seinen Grund in den verkehrten gesellschaftlichen Verhältnissen hat, darauf, daß dieses falsche Bewußtsein "praktisch richtig" ist, womit er seine Kritik an den Arbeitern, falsch zu denken, zurücknimmt. Sowohl NEGt als auch HAUG meinen also mit ihrer Gleichsetzung von falschem und richtigem Bewußtsein nicht, daß die Arbeiter ein widersprüchliches Bewußtsein ha-

auch der Kritik an der Gesellschaft ist, ist für NEGT ein Mittel, um den Willen und das Handeln der Arbeiter nicht als das zu nehmen, als das sie sich äußern, sondern um an der Differenz zwischen dem, was er und die Arbeiter wollen, so festzuhalten, daß er sie permanent leugnet.

Hieraus erklärt sich die NEGTSCHER Unterscheidung von subjektiven und objektiven Interessen⁶¹⁾ der Arbeiter: die Arbeiter äußern nur ihre subjektiven Interessen, während in ihren objektiven Interessen das enthalten ist, was NEGT sich wünscht. Da die Arbeiter eigentlich - schon der häufige Gebrauch dieses Wortes macht deutlich, wie NEGT mit dem Willen der Arbeiter umgeht - etwas anderes wollen, als sich in ihrem subjektiven Interesse zeigt, wird ihr objektives Interesse als das "Unbewußte" im Bewußtsein gefaßt.

Der psychologische Umgang mit dem Willen der Arbeiter, der die NEGTSCHER Beziehung zur Psychoanalyse begründet, die es durch die Konstruktion eines "Unbewußten" im Bewußtsein ermöglicht, in das Bewußtsein das hineinzunehmen, was dieses nicht enthält, behindert eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die zum Ziel hat, sich in der Weise auf das Wollen und Denken der Arbeiter als Subjekte zu beziehen, daß ihre falschen Vorstellungen und die damit zusammenhängenden Fehler gewerkschaftlicher Praxis ernst genommen und kritisiert werden, um zu einer richtigen Einschätzung ihrer gesellschaftlichen Situation und damit einer Veränderung ihrer Praxis zu gelangen.

Forts. Fußnote 60) - ben, wenn in ihrem Denken richtige und falsche Aussagen nebeneinander stehen.

61) Vgl. O. NEGT, a.a.O., S. 35

Daß die Gewerkschaften diese psychoanalytischen Vorstellungen NEGTS, in denen seine Geringschätzung des Arbeiterbewußtseins zum Ausdruck kommt, nicht in ihre gewerkschaftliche Bildungsarbeit aufgenommen haben, kennzeichnet einen Fortschritt, den die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gegenüber der NEGTSCHEN Theorie gemacht hat.

Auf der Basis der Unterscheidung zwischen subjektiven und objektiven Interessen beginnt NEGT, die H a n d l u n g e n der Arbeiter zu interpretieren. Da er die gewerkschaftliche Praxis, die darauf abzielt, die materielle Situation der Arbeiter zu verbessern, für unnötig hält, unterstellt er dem Handeln der Arbeiter eine P e r s p e k t i v e , die in ihm zwar angelegt sei, von der die Arbeiter jedoch noch nichts wüßten. Was NEGT auf der Seite des Willens der Arbeiter durch die Konstruktion eines objektiven Interesses realisiert, vollbringt er auf der Seite des Handelns, indem er in dieses eine Perspektive hineininterpretiert:

"Erst diese Perspektive, durch die gegebene Ereignisse und Handlungen nicht nur auf ihren historischen Ursprung und ihre gesellschaftliche Funktion, sondern auch auf ihre Bedeutung für eine Reorganisation der Gesellschaft auf der Basis objektiver Interessen interpretiert werden, verschafft der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit einen Ausgangspunkt, der ebenso die Formulierung historisch bestimmter, also vorläufiger Endziele, wie die kritische Analyse der Gesellschaft zuläßt. Ohne eine solche Perspektive können die Intentionen auf Klassenbewußtsein, große Streiks, Proteste gegen Ungerechtigkeiten im Betrieb, unbefriedigte Wünsche nach sinnvoller Arbeit, immer nur in den Kategorien der bestehenden Gesellschaft gedeutet werden." 62)

Nur wenn man mit der NEGTSCHEN Perspektive an die Analyse der Handlungen der Arbeiter h e r a n -

62) S.S.O., S. 72

g e h t , mit ihm den Standpunkt einnimmt, daß in diesen eine gesellschaftsverändernde Perspektive vorhanden ist, wird es überhaupt möglich, die gesellschaftliche Wirklichkeit zu kritisieren. Die Tautologie am Ende des Zitats - daß man ohne die NEGTSCHESKE Perspektive die bestehenden Verhältnisse nur als das erklären kann, was sie sind - verweist darauf, wie NEGT die Arbeiter von seinen Zielen überzeugen möchte: Sie sollen seinen Standpunkt einnehmen, weil sie ihn, ohne daß sie es wissen, schon eingenommen haben.

Die Konsequenz dieses Umgangs mit der Praxis der Arbeiter ist das willkürliche Uminterpretieren ihres Handelns, was sich insbesondere in einer neueren, gemeinsam mit KLUGE veröffentlichten Schrift⁶³⁾ zeigt: Die Arbeiter streiken, ohne sich bewußt zu sein, was sie eigentlich tun. Dies muß ihnen erst noch klar werden. Streiks sind - in der Version NEGT/KLUGES - nicht mehr M i t t e l der Arbeiter, höhere Löhne und günstigere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, sondern Zeichen einer "sinnlich faßbaren Solidarität"⁶⁴⁾, da die Arbeiter in ihnen ihr Bedürfnis nach "physischer Nähe" zum Ausdruck bringen:

"Dieses Bedürfnis nach physischer Nähe ist zunächst sicherlich die Umkehrung der tatsächlichen Isolierung der Individuen an ihren Arbeitsplätzen. Sie muß das Vorhandensein menschlicher Beziehungen in einer Situation bestätigen, die von abstrakten, entfremdeten Konkurrenzbeziehungen bestimmt ist. ... In der sinnlich faßbaren Massierung bestätigen sie (die Arbeiter, M. Sch.) sich gegenseitig ihre eigene Realität; wer sonst als die anderen Arbei-

63) O. NEGT/A. KLUGE, Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit, 2. Auflage, Frankfurt 1973

64) a.a.O., Fußnote 55, S. 76

ter kann ihnen bestätigen, daß ihr Kampf nicht bloßer Schein ist... Erst in dieser bestätigten Realität entsteht eine Atmosphäre kollektiven Aufbruchs, fangen die Arbeiter an zu reden, Vorschläge zu machen, aktiv zu werden." 65)

Erst in der M a s s e weiß der Arbeiter, daß er wirklich existiert, erst in ihr kann er reden und sich entfalten. Und da es NEGТ/KLUGE darauf ankommt, daß die Arbeiter erkennen, daß sie ihre Identität nur in der Masse der anderen finden, sind für sie Solidarität, Streik und alles, was die Arbeiter gezwungenermaßen einsetzen müssen, um ihre Interessen zu verfolgen, nicht Mittel, sondern Zweck. Sie unterstellen den Arbeitern deshalb ein Bedürfnis, zu streiken, zu kämpfen, Barrikaden zu bauen etc.

Wenn NEGТ/KLUGE den Streik oder andere Mittel der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zum Bedürfnis der Arbeiter nach physischer Nähe erklären, machen sie die manifesten materiellen Notwendigkeiten, denen sich die Arbeiter in dieser Gesellschaft unterwerfen, den Zwang, um ihre Reproduktion ständig kämpfen zu müssen, was für die Phase des Kampfes weitere Einschränkungen einschließt, zu erfreulichen Ereignissen, in denen die Arbeiter endlich ihrem "materialistischen Instinkt"⁶⁶⁾ freien Raum lassen können.⁶⁷⁾

65) a.a.O., S. 75 ff.

66) a.a.O., S. 84 ff.

67) Eine solche Verwandlung des Streiks als Mittel gewerkschaftlicher Interessenvertretung in einen Zweck findet sich beispielsweise auch bei R. ZOLL, der den Streik, den die Arbeiter führen m ü s s e n als B e f r e i u n g von der Lohnarbeit preist: "Die Arbeitsniederlegung ist immer auch die Selbstbefreiung von dem Zwang, die Arbeitskraft herzugeben... - eine Befreiung, die nur kurze Zeit dauert, die aber in dieser Zeit wirkliche Freiheit bringen kann und damit die Hoffnung auf dauerhafte Befreiung verstärkt. Es sei

Mit dieser Uinterpretation des Willens und gewerkschaftlichen Verhaltens der Arbeiter in das, was sie nicht sind, gelingt es NEGT, die Differenz zwischen sich und den Arbeitern, die er zuvor in seiner Kritik an der gewerkschaftlichen Praxis konstatiert hatte, zu leugnen. Damit brauchen die Arbeiter von einer anderen Praxis nicht mehr überzeugt zu werden, vielmehr geht es darum, der existierenden gewerkschaftlichen Praxis die richtige Dimension zu verleihen.

2.1.6 Wie die Arbeiter der Warenproduktion ihre Beschränktheit ansehen: der NEGTSCHHE Erfahrungsbegriff

Um den Arbeitern ein "objektives Interesse" an der Veränderung der Gesellschaft, "wahre gesellschaftliche Bedürfnisse", also einen Willen zur Gesellschaftsveränderung auch dann unterstellen zu können, wenn diese ihn nicht äußern, beschäftigen sich NEGT/KLUGE in besonderer Weise mit den E r f a h r u n g e n der Arbeiter. In ihnen soll nicht nur das im Bewußtsein verarbeitete Erleben, sondern auch das vorhanden sein, wofür NEGT/KLUGE die Arbeiter erst gewinnen möchten: der Wunsch nach einer "freien und gerechten Gesellschaft", in der die Produzenten kollektiv über ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitsprodukte verfügen.

Bei ihrer Behandlung der Arbeitererfahrung gehen sie zunächst davon aus, was gemeinhin unter Erfahrung verstanden wird:

Forts. Fußnote 67) - hier nur an den Festcharakter von Streikaktionen ausländischer Arbeiter in der Bundesrepublik oder von Streiks in anderen Ländern erinnert.", a.a.O., S. 24. ZOLL mißt also Streiks ebenfalls nicht an dem beabsichtigten Ziel (höheren Lohn oder bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen), sondern daran, ob er in bestimmter F o r m stattgefunden hat.

"Ein einzelner Arbeiter... macht 'seine Erfahrungen'. Horizont dieser Erfahrungen ist die Einheit des proletarischen Lebenszusammenhangs. Dieser Zusammenhang umfaßt die Stufenleiter der Produktion der Waren- und Gebrauchswerteigenschaften dieser Arbeitskraft (Sozialisation, psychischer Aufbau der Person, Schule, Aneignung von Arbeitswissen, Freizeit, Massenmedien) und den davon nicht trennbaren Einsatz dieser Arbeitskraft im Produktionsprozeß; über diesen einheitlichen Zusammenhang, den er öffentlich und privat 'erlebt', nimmt er das 'gesellschaftliche Ganze', die Ganzheit des Verblendungszusammenhangs auf." 68)

Der Arbeiter lebt in verschiedenen Bereichen; die Erlebnisse dieser diversen Bestandteile seiner gesellschaftlichen Realität bilden den Horizont seiner Erfahrungen. Wenn NEGt/KLUGE davon sprechen, daß der Arbeiter in seiner Erfahrung die "Ganzheit des Verblendungszusammenhangs" aufnehme, so stellen sie richtig fest, daß die Erfahrung gesellschaftlicher Wirklichkeit die Arbeiter nicht zur E r k e n n t n i s ihrer Existenz als Lohnarbeiter befähigt - wobei NEGt/KLUGE allerdings die Antwort darauf schuldig bleiben, was die Arbeiter nicht bzw. falsch verstehen. Daraus ziehen sie nicht etwa den Schluß, daß sich die Arbeiter das zum richtigen Verständnis ihrer Situation notwendige Wissen erarbeiten müssen, um darauf aufbauend eine bessere Praxis zu organisieren - das Denken behalten NEGt/KLUGE den Philosophen vor, womit sie die Arbeiter dazu für unfähig erklären⁶⁹⁾ -, vielmehr machen sie sich auf die Suche nach einer anderen Erfahrung, die es den Arbeitern o h n e Denken erlaubt, ihre gesellschaftliche Situation zu durchschauen.

68) O. NEGt/A. KLUGE, a.a.O., S. 24

69) "Er (der Arbeiter, M. Sch.) müßte Philosoph sein, um diese Produktion seiner Erfahrung, die vororganisiert und unorganisiert in einem ist und sein empirisches Leben prägt und zugleich lediglich begleitet, zu verstehen.", a.a.O., S. 24 f.

Der erste Schritt zu ihrem neuen Begriff der Erfahrung besteht dementsprechend darin, daß das, was die Arbeiter tatsächlich erfahren, von NEGt/KLUGE - gemäß dem schon hinreichend bekannten Umgang mit den Arbeitern - nicht mehr als wirkliche Erfahrung anerkannt wird:

"Verstünde er (der Arbeiter, M. Sch.), was durch ihn hindurch geschieht..., so hätte er zwar immer noch keine Erfahrung, aber er könnte immerhin analysieren, weshalb er keine hat." 70)

Mit dieser "Erfahrungslosigkeit"⁷¹⁾ sprechen NEGt/KLUGE den Arbeitern, nachdem sie ihnen die Fähigkeit, zu denken und einen Willen zu haben, abgesprochen haben, nun auch die Fähigkeit, ihre Wirklichkeit zu erfahren, ab.

Die "wirkliche Erfahrung des Arbeiters", über die er nicht von vornherein verfügt, ist eine, in der er sich als kollektives gesellschaftliches Wesen erfahren muß. Diese gesellschaftliche Erfahrung muß der Arbeiter erst noch machen, um dann der Warenproduktion ihre Beschränktheit **a n z u s e h e n** :

"Diese sich organisierende gesellschaftliche Erfahrung sieht der Warenproduktion ihre Beschränktheit an..." 72)

Die Arbeiter sollen eine Erfahrung organisieren, die den bürgerlichen Verkehrsformen, der Verfolgung des Privatinteresses gegen alle anderen, entgegengesetzt ist; sie sollen eine kollektive gesellschaftliche Praxis machen, deren Erfahrung, die NEGt/KLUGE als gesellschaftliche Erfahrung bezeichnen, es ihnen er-

70) a.a.O., S. 25

71) ebda.

72) a.a.O., S. 27 f.

möglichst, die Beschränkung der Warenproduktion wahrzunehmen. Erst eine solche v o r a u s g e s e t z - t e E r f a h r u n g lasse es zu, daß die Arbeiter die Gesellschaft auch in ihrem Bewußtsein richtig e r k e n n e n :

"es nützt ihnen (den Arbeitern, M. Sch.)... nichts, wenn diese Erfahrungen auf einer theoretischen und wissenschaftlichen Ebene, zum Beispiel von Hegel und Marx, schon vorformuliert sind. In dieser theoretischen Formulierung, das heißt als mittelbare Erfahrung, können sich die Arbeiter Erfahrung nur dann aneignen, wenn sie etwas davon selber für sich schon organisiert haben." 73)

NEGT/KLUGE verlangen von den Arbeitern, eine kollektive gesellschaftliche Praxis zu organisieren, die nicht auf der Einsicht in die Notwendigkeit dieser Praxis zwecks Veränderung ihrer Situation beruhen soll. Vielmehr sollen die Arbeiter sie machen, ohne sie aufgrund ihres Bewußtseins machen zu wollen. Erst im Anschluß an diese Praxis soll ihnen bewußt werden, was sie eigentlich getan haben.

Da NEGТ/KLUGE für die kollektive gesellschaftliche Praxis der Arbeiter weder ihren auf Einsicht beruhenden Willen noch die gesellschaftlichen Verhältnisse, die ja gerade das Verhalten als individueller Warenbesitzer produzieren, verantwortlich machen können, greifen sie auf die N a t u r des Arbeiters, seinen "materialistischen Instinkt", zurück, indem sie die Solidarität der Arbeiter zum Resultat ihres Bedürfnisses nach physischer Nähe erklären.⁷⁴⁾

Oowohl NEGТ/KLUGE damit das Erkennen der bürgerlichen Gesellschaft auf eine R e a k t i o n auf ge-

73) a.a.O., S. 58 f.

74) vgl. dazu oben, S. 56 f.

machte Erfahrungen reduzieren⁷⁵⁾, es für sie also keines Wissens, sondern einer bestimmten Praxis bedarf, um zu richtigen Einsichten zu gelangen, hält NEGT an der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit fest. Offensichtlich vertraut er dem "materialistischen Instinkt" der Arbeiter nicht uneingeschränkt, wenn er gegenüber dieser Reduktion des Bewußtseins auf eine Reaktion die gewerkschaftliche Bildungsarbeit implizit als sinnvolle und notwendige Einrichtung propagiert:

"Zwar war eine Verschärfung der Klassenkämpfe erkennbar, aber man konnte nicht davon sprechen, daß die Arbeiter ausschließlich ihr Klassenbewußtsein aus diesen Kämpfen gewinnen." ⁷⁶⁾

⁷⁵⁾ Das PROJEKT KLASSENANALYSE geht über diesen NEGT-SCHEN Fehler hinaus, wenn es das Bewußtsein der Arbeiter als "Reflex" der gesellschaftlichen Verhältnisse bestimmt. Vgl. dazu Materialien..., a.a.O., S. 220 u. J. BISCHOFF u.a., Marxistische Gewerkschaftstheorie. Eine Einführung, Westberlin 1976, S. 26. Zwar ist es richtig, daß das falsche Bewußtsein der Arbeiter seinen Grund in der Gesellschaft hat (vgl. dazu K. MARX, das Kapital Bd. 1, a.a.O., S. 557 ff.), doch heißt dies weder, daß das Bewußtsein Reflex ist - denn die Arbeiter denken freiwillig etwas Falsches, auch wenn dies durch die Gesellschaft begründet ist -, geschweige denn, daß die Überwindung falschen Bewußtseins Reflex bestimmter ökonomischer Situationen ist, also außerhalb des Willens und Bewußtseins der Arbeiter entsteht. Die Autoren offenbaren so ihre Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeitern, auf deren Kosten diese Gesellschaft in allen ökonomisch bestimmten Situationen funktioniert, wenn sie, anstatt den Arbeitern zu erklären, warum sie gegen diese Gesellschaft für ihre Interessen eintreten müssen, darauf warten, daß die Arbeiter dies bei ausreichender Erfahrung ihrer Existenzbedrohung schon von selber tun. Sie beobachten die Realität trotz ihres Wissens von der Gesellschaft und kommen dabei zu der absurden Vorstellung, daß die Lohnarbeiter dann richtiges Bewußtsein entwickeln, wenn sie aufgrund schnellen Wechsels von Krise und Prosperität häufig aus der Produktion hinausgeworfen (Repulsion) und wieder von ihr aufgesogen (Attraktion) werden. (Vgl. Materialien..., a.a.O., S. 18 u. S. 254 ff.)

⁷⁶⁾ O. NEGT, Interview (für eine gewerkschaftsnahe Zeitschrift in Holland), zit. nach dem unveröffentlichten Manuskript, S. 2

Damit das in Kämpfen gewonnene Bewußtsein s t a -
b i l l i s i e r t ⁷⁷⁾ wird, muß es durch Theorie e r -
g ä n z t werden, deren Funktion nicht in einer Ver-
änderung der Praxis besteht, sondern in der nachträg-
lichen Reflexion über die Praxis.

Resultat der NEGTSCHEN Überlegungen ist damit eine
t h e o r i e l o s e P r a x i s - die Arbeiter
sollen kollektiv handeln, ohne zu wissen warum -
und eine p r a x i s l o s e T h e o r i e - nach-
dem die Arbeiter gehandelt haben, sollen sie die ent-
sprechende Theorie für diese Praxis entwickeln.
Daraus folgt, daß es NEGT in der gewerkschaftlichen
Bildungsarbeit nicht darum geht, eine bessere Praxis
vorzubereiten, sondern die schon abgelaufene Praxis
zu b e t r a c h t e n , um in sie etwas hineinzu-
interpretieren, was sie nicht war.

Auf diesem Hintergrund lassen sich die begrifflichen
Unstimmigkeiten klären, die in NEGT/KLUGES Darstel-
lung der Arbeitererfahrung auftauchen:

a) Wenn NEGT/KLUGE von einer s i c h organisieren-
den gesellschaftlichen Erfahrung sprechen, erklären
sie die Erfahrung zum Subjekt der Organisation der
Arbeiter, worin deutlich wird, daß für sie die Ar-
beiter, die allein aufgrund ihres Willens in der Lage
sind, eine solche gesellschaftliche Praxis zu organi-
sieren und zu erfahren, bloßes Mittel ihrer gewünsch-
ten "proletarischen Gegenöffentlichkeit" sind. Denn
nur, indem sie die Erfahrung zum Subjekt der Organi-
sation neuer Erfahrung machen, können sie von dem sie
störenden Willen der Arbeiter abstrahieren.

b) Gesellschaftliche Erfahrungen, die Kernstück der
NEGT/KLUGESCHEN Abstraktion sind, gibt es nicht.⁷⁸⁾

77) Vgl. dazu O. NEGT, Soziologische Phantasie...,
6. überarbeitete Auflage, Frankfurt 1971, S. 9

78) Vgl. H. BRAMMERTS, a.a.O., Fußnote 26, S. 116

Subjekt der Erfahrungen kann immer nur ein Individuum sein. Es gibt zwar eine gesellschaftliche Praxis, in der Arbeiter zum Beispiel kollektiv ihre Interessen gegenüber den sie beherrschenden Marktgesetzen vertreten, doch in der Erfahrung, die nicht diese Praxis ist, sondern ihre Verarbeitung im Bewußtsein der Individuen, wird diese Praxis von den an ihr Beteiligten unterschiedlich erlebt und verarbeitet, je nachdem, mit welchem vorausgesetzten Bewußtsein die Akteure in sie eingetreten sind.

Dies zeigt sich etwa an der unterschiedlichen Beurteilung von Streiks durch die Arbeiter: Der eine stellt einen Streik als etwas Positives dar, weil er ihn als Mittel seiner Interessendurchsetzung begriffen hat; ein anderer, der grundsätzlich etwas gegen Streiks als inadäquaten Kampfmitteln der Arbeiter einwendet, bewertet denselben Streik in seiner Erfahrung deshalb negativ, obwohl er unter Umständen in gleicher Weise an ihm beteiligt war.

NEGT/KLUGE lösen diesen Widerspruch für sich auf, indem sie auf ein nicht existierendes Subjekt rekurrieren, das diese gesellschaftliche Erfahrung machen könne; sie greifen "zu einer Fiktion....: ... (dem) Gesamtarbeiter als reales denkendes Subjekt...".⁷⁹⁾

c) Um die Konstruktion einer gesellschaftlichen Erfahrung zu unterstützen, interpretieren sie die Wirklichkeit des Arbeiters entsprechend, indem sie das, was der Arbeiter tatsächlich erlebt, als das "eigentlich" Unwirkliche der Arbeiterexistenz begreifen:

"Die Wirklichkeitsform des Arbeiters ist sowohl in der Vergangenheit als auch in der Gegenwart und in der Zukunft nie bloß indivi-

⁷⁹⁾ O. NEGT/A. KLUGE, a.a.O., S. 26

dualistisch zu bestimmen - was da an Individualismus erscheint, ist produziert. Soweit der Proletarier eine Individualgeschichte zu haben scheint, ist dies gerade das Unwirkliche, das, was nicht seine Wirklichkeit ist, sondern eine adaptierte." 80)

Die Wirklichkeit des Arbeiters sei unwirklich, woraus NEGt/KLUGE begründen, daß seine Unwirklichkeit (die Phantasie) wirklich sei. NEGt/KLUGE schauen also keinen logischen Unsinn, um in die Arbeitererfahrung das hineinzulegen, was in ihr nicht vorhanden ist.

d) Wenn sie die Arbeiter auffordern, gesellschaftliche Praxis zu organisieren, ohne diese in ihrem Bewußtsein zu wollen, abstrahieren sie davon, daß die Arbeiter in der bürgerlichen Gesellschaft ihre Bedürfnisse gegen die aller anderen Gesellschaftsmitglieder vertreten, weil auch sie individuelle Warenbesitzer sind, die sich als solche reproduzieren müssen. Nicht ihre Klasse ist für sie Einkommensquelle, sondern ihre Arbeitskraft, die sie als einzelne auf dem Markt feilbieten müssen.⁸¹⁾

NEGt/KLUGE behaupten demgegenüber, daß die Privatheit des Arbeiters nicht seine eigene Wirklichkeit sei, sondern die ihm fremde, aufgezwungene "Wirklichkeit des Bürgertums"⁸²⁾, während der Wirklichkeit des Arbeiters die Kollektivität adäquat sei.

NEGt/KLUGE, die als Grundlage dieser Kollektivität den über den Produktionsprozeß vermittelten Zusammenhang der Arbeiter begreifen - "Arbeiter rotten (!) sich nicht erst zusammen, sondern sie sind durch den

80) a.a.O., S. 61

81) Vgl. K. MARX, Das Kapital, Bd. 1, a.a.O., S. 557

82) O. NEGt/A. KLUGE, ebda.

Produktionsprozeß bereits zusammengerottet worden."⁸³⁾ abstrahieren davon, daß für die Arbeiter diese Kollektivität nur Bedingung ist, sich als einzelne reproduzieren zu können. Denn die Arbeiter verfügen nicht kollektiv über ihren Arbeitsprozeß, sondern sind als Eigentümer einer besonderen Ware, der Arbeitskraft, den Gesetzen der Konkurrenz unterworfen. Die Konkurrenz unter den Arbeitern um die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze, der Individualismus der Arbeiter, ihre "Individualgeschichte", ist somit auch keine vom Bürgertum "adaptierte", sondern resultiert aus dem Lohnarbeiterdasein selber.

Nur diese Abstraktion von der realen gesellschaftlichen Situation der Lohnarbeiter ermöglicht es NEGТ/ KLUGE, den Arbeitern gesellschaftliche Erfahrungen anzudichten, die sich gegen den Warenverkehr richten.

NEGТ, der gewerkschaftliche Bildungsarbeit betreibt und deshalb eine Theorie f ü r diese entwickelt hat, erklärt i n dieser Theorie, daß sie nicht in Gegensatz zu dem treten dürfe, was die Arbeiter erfahren. Sie soll sich vielmehr den Erfahrungen der Arbeiter unterwerfen, indem sie das in der Erfahrung entstandene Bewußtsein stabilisiert.

NEGТ verdeutlicht dieses widersprüchliche Verhältnis zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, wenn er einem Kritiker seiner Theorie, E. AITVAER, begegnet, der konsequent die aus einer Theorie, die auf dem Grundsatz des "Lernens aus der Erfahrung" basiert, zu ziehenden Schlußfolgerungen formuliert:

"... die Überwindung der Kapitalfetische und des ihnen entsprechenden falschen Bewußtseins (erfolgt) wesentlich durch die Erfahrung des

⁸³⁾ a.a.O., S. 75

mehr oder weniger entfalteteten täglichen Klassenkampfes. So sind dichotomisches und Klassenbewußtsein nicht absolut auseinandergerissen und die Kluft zwischen beiden auch nicht allein 'durch soziologische Fantasie und exemplarisches Lernen' zu überwinden, sondern der Klassenkampf wird selbst zum Lehrmeister der Arbeiterklasse an sich. Die täglichen Klassenkämpfe, die sich äußern in Lohnkonflikten, Auseinandersetzungen über die Intensität der Arbeit, Entlassungen, mangelndem Unfallschutz, Kampf gegen unerträgliche Arbeitsbedingungen usw. werden zwar vom dichotomischen Begriff der betrieblichen Verhältnisse her interpretiert, vermögen aber, da in der Dichotomie potentiell der Widerspruch von Lohnarbeit und Kapital angelegt ist, tendenziell dieses Bewußtsein in Klassenbewußtsein zu transzendieren." 84)

Weil ALTVATER hier das formuliert, was NEGT selber auch behauptet, daß die Arbeiter durch ihre besondere Form kollektiver gesellschaftlicher Erfahrung zum Bewußtsein ihrer gesellschaftlichen Situation gelangten, kann NEGT diesem Argument, mit dem sich ALTVATER explizit gegen jede gewerkschaftliche Bildungsarbeit richtet, indem er den Klassenkampf zum "Lehrmeister des Proletariats" erklärt, nicht begegnen. Er kritisiert deshalb ALTVATER, indem er ihm zustimmt, tritt also dem gegen jede gewerkschaftliche Bildungsarbeit gerichteten Argument defensiv entgegen, hält aber trotzdem daran fest, sie betreiben zu wollen:

"Abgesehen davon, daß sich diese als Kritik gemeinte Bestimmung der Beziehungen zwischen dichotomischem Bewußtsein und Klassenbewußtsein fast wörtlich in meinem Buch findet, so gibt es auf diesem Abstraktionsniveau auch sonst keine Meinungsverschiedenheiten; es ist mir nie in den Sinn gekommen, die Kluft zwischen existierenden Bewußtseinsformen und Klassenbewußtsein allein und ausschließlich durch soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen überwinden zu wollen." 85)

84) E. ALTVATER u.a., Produktive und unproduktive Arbeit als Kampfbegriffe, als Kategorien zur Analyse der Klassenverhältnisse und der Reproduktionsbedingungen des Kapitals, in: "Sozialistische Politik", Heft 8/1970, S. 62

85) O. NEGT, a.a.O., S. 8 f.

In seiner Kritik an ALTVATER bestätigt NEGΤ, daß seine Differenz zu ihm eine nur quantitative ist, da auch für ihn das richtige Bewußtsein der Arbeiter in ihrer Praxis entsteht und die Bildungsarbeit allein die Funktion hat, das in der unmittelbaren Erfahrung entstandene Bewußtsein zu bestärken, es in "stabile sozialistische Einstellungen und in situationsunabhängiges Klassenbewußtsein"⁸⁶⁾ zu transformieren.

In diese gegen das D e n k e n in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gerichtete Argumentation reiht sich NEGΤS Polemik gegen Intellektuelle ein, die an einer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit festhalten, die auf richtiger Erkenntnis der Gesellschaft basiert. Er wendet sich gegen all diejenigen,

"... denen die materialistische Geschichtsauffassung... vor allem auf die Hoffnung (zusammengeschrumpft ist), man könne einer... Arbeiterschaft die alltäglichen Konflikte als Klassenkonflikte dadurch bewußt machen, daß eine von Gruppen der Intelligenz formulierte und als richtig anerkannte Theorie... durch fleißige Schulung einfach umgesetzt wird." 87)

Ohne diesen Intellektuellen einen einzigen inhaltlichen Fehler nachzuweisen, kritisiert NEGΤ sie daran, daß sie eine Theorie als richtig a n erkennen, bevor sie sie den Arbeitern in Schulungen als Erklärung ihrer gesellschaftlichen Situation vermitteln. Das ist nichts anderes als die Aufforderung, auf die Erarbeitung richtiger Erklärungen gewerkschaftlicher Praxis zu verzichten, und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit dem v o r h a n d e n e n Arbeiterbewußtsein zu unterwerfen, statt die in ihm enthaltenen falschen Vorstellungen zu kritisieren, um es so zu verändern.

86) a.a.O., S. 9

87) ebda.

2.1.7 Die in der Phantasie der Arbeiter enthaltene Kritik an der Gesellschaft

Da NEGt nun Schwierigkeiten hat, die gesellschaftlichen Erfahrungen in der r e a l e n Existenz der Arbeiter festzumachen, rekuriert er (im Verein mit KLUGE) auf die Phantasietätigkeit der Arbeiter - "Phantasietätigkeit als Produktionsform authentischer Erfahrung"⁸⁸⁾ -, die, in zwar noch unbegriffener Form, die Gesellschaftlichkeit des Arbeiterdaseins und damit den Wunsch zur Gesellschaftsveränderung beinhaltet:

"Die Unerträglichkeit der Erfahrung seiner wirklichen Situation produziert beim Proletarier einen Abwehrmechanismus, der das Ich gegen die Erschütterung durch die entfremdete Realität absichert. ... Der Form ihrer Produktion nach ist diese Phantasie jedoch unbewußte praktische Kritik an den entfremdeten Verhältnissen." ⁸⁹⁾

Da NEGt/KLUGE im Denken und Handeln der Arbeiter keine prinzipielle Kritik an den existierenden gesellschaftlichen Verhältnissen aufzufinden vermögen, sie den Arbeitern eine solche Kritik jedoch unterstellen, siedeln sie sie einfach in den Träumereien und Phantastereien der Arbeiter an und sind damit bei einer spezifischen Form der Bewältigung des Arbeiterdaseins angelangt, die auf ihre Weise ihr grundsätzliches Einverständnis mit dieser Gesellschaft zum Ausdruck bringt:

Welcher Arbeiter möchte nicht gerne im Lotto gewinnen, um so den Beschränkungen seiner Lohnarbeitersituation zu entinnen und sein Leben angenehmer zu gestalten. An solchen phantastischen Wünschen der Ar-

⁸⁸⁾ O. NEGt/A. KLUGE, a.a.O., S. 66

⁸⁹⁾ a.a.O., S. 67

beiter, die dadurch charakterisiert sind, daß sie die Misere des Arbeiterdaseins nicht durch die Abschaffung der Lohnarbeit beheben, sondern ihr - entsprechend der der Konkurrenz geschuldeten Ideologie, daß jeder einzelne "seines Glückes Schmied" sei - durch einen individuellen Ausweg entgehen wollen, möchten NEG-T/KLUGE anknüpfen, um sie in Wünsche nach "kollektiver Emanzipation" zu verwandeln.

NEG-T will die w i r k l i c h e Phantasie des Arbeiters zum positiven Ausgangspunkt seines Lernprozesses machen, um sie in "soziologische Phantasie" zu überführen, woraus sich der erste Teil des Titels seiner Arbeit erklärt. Weil NEG-T sich zur Begründung seiner soziologischen Phantasie abermals auf MARX beruft, sei an dieser Stelle nochmals auf seinen Umgang mit MARX verwiesen:

NEG-T/KLUGE beziehen sich auf ein MARX-Zitat, in dem dieser den utopischen Sozialismus und damit implizit auch die NEG-TSCHEN Überlegungen zu einer "negativen Utopie" kritisiert hat, um aus diesem ihre Übereinstimmung mit MARX abzuleiten:

"In diesem Zusammenhang kann man folgende Marxstelle buchstäblicher interpretieren, als das häufig geschieht. ... 'Wir treten dann nicht der Welt doktrinär mit einem neuen Prinzip entgegen: Hier ist die Wahrheit, hier knie nieder! Wir entwickeln der Welt aus den Prinzipien der Welt neue Prinzipien. Wir sagen ihr nicht: Laß ab von deinen Kämpfen, sie sind dummes Zeug; wir wollen dir die wahre Parole des Kampfes zuschreiben. Wir zeigen ihr nur, warum sie eigentlich kämpft, und das Bewußtsein ist eine Sache, die sie sich aneignen muß, wenn sie auch nicht will. Die Reform des Bewußtseins besteht n u r darin, daß man die Welt ihr Bewußtsein innerwerden läßt, daß man sie aus dem Traum über sich selbst aufweckt, daß man ihre eignen Aktionen i h r e r k l ä r t Unser Wahlspruch muß also sein: Reform des Bewußtseins nicht durch

Dogmen, sondern durch Analysierung des mystischen, sich selbst unklaren Bewußtseins, trete es nun religiös oder politisch auf. Es wird sich dann zeigen, daß die Welt längst den Traum von einer Sache besitzt, von der sie nur das Bewußtsein besitzen muß, um sie wirklich zu besitzen. ...' Es handelt sich hierbei keineswegs um eine von der materialistischen Methode noch nicht durchdrungene Textstelle, die etwa nur ein Gleichnis bringt, wenn sie zum Beispiel vom 'Traum' spricht." 90)

Aus dem hier von MARX benutzten Wort "Traum" wollen NEGT/KLUGE - als einzigen Bezug, den sie zu dem Zitat herstellen! - ableiten, daß auch MARX ein Vertreter ihrer Konzeption des Überführens der vorhandenen Phantasie der Arbeiter in "soziologische Phantasie" und damit ein utopischer Kritiker der bürgerlichen Gesellschaft gewesen sei.

Der aufmerksame Leser, der sich nicht die interessierte Betrachtungsweise des utopischen Sozialisten zu eigen macht, wird bemerken, daß MARX hier durch die Erklärung der bürgerlichen Gesellschaft den Traum, das heißt den utopischen Willen zur Veränderung der Gesellschaft, der in ihr vorfindbar ist, als doktrinäres Verhältnis zu ihr kritisiert, MARX also nicht positiv an der Phantasietätigkeit anknüpft, um diese in eine bessere, eine soziologische Phantasie, zu überführen, sondern den Fehler solchen phantastischen Denkens nachweist⁹¹⁾, um es zu überwinden.

90) a.a.O., Fußnote 51, S. 67 f.

91) MARX kritisiert übrigens an den utopischen Sozialisten nicht, daß diese aufgrund ihrer Erfahrung der bürgerlichen Gesellschaft eine andere wollen, sondern gerade, daß ihr Wille ein phantastischer ist, also das, was NEGT positiv in seiner "soziologischen Phantasie" übernimmt.

Die Neuformulierung des exemplarischen Lernens

Der zweite Bestandteil des Titels der NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung, "exemplarisches Lernen", verweist auf die besondere Methode, mit der NEGT seine Gesellschaftsvorstellungen innerhalb der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit realisieren will.

Er bezieht sich in der Begründung seines exemplarischen Lernens zunächst kritisch auf das in der Pädagogik bekannte Prinzip:

"Als man den Versuch machte, den von Martin Wagenschein, der vor fünfzehn Jahren die Diskussion über das exemplarische Lernen anregte, zunächst für den Bereich der Physik formulierten Gedanken: 'Das Einzelne (Exemplarische, O. N.), in dem man sich hier versenkt, ist nicht Stufe, es ist Spiegel des Ganzen', auf geschichtliche Gegenstände anzuwenden, wurde sehr schnell deutlich, daß ein exemplarischer Unterricht in den historischen Disziplinen zu einem abstrakten Modelldenken führen muß." 92)

Die WAGENSCHHEINSCHEN Aussage, daß das Einzelne "Spiegel des Ganzen" sei, wird von NEGT nicht angezweifelt, sondern lediglich ihre bisherige Anwendung auf geschichtliche Gegenstände. Es ist also nötig, zunächst diese theoretische Voraussetzung der NEGTSCHEN Neuformulierung des exemplarischen Lernens zu betrachten.

WAGENSCHHEIN formuliert ein Prinzip, eine Vorschrift für das Erkennen bzw. für das Lernen, der sich NEGT anschließt: daß das Einzelne nur als Spiegel, das heißt als Ausdruck von etwas anderem, dem Ganzen, erklärt werden kann. Nicht am

92) O. NEGTE, Soziologische Phantasie..., Frankfurt 1968, S. 16; vgl. auch M. WAGENSCHHEIN, Verstehen lehren, 4. Auflage, Weinheim/Basel 1973, S. 11 ff.

- 1 -

Gegenstand selbst soll herausgefunden werden, welches s e i n e Eigenschaften sind und wie er aufgrund seiner Eigenschaften zu anderen Dingen in Beziehung steht, sondern er soll - gemäß dieser Vorschrift des Erkennens - von vornherein nur als Ausdruck des Ganzen betrachtet werden. Dies bedeutet, daß von dem Gegenstand selbst abstrahiert werden muß, um ihn zu erkennen.

Ein Stein müsse, folgt man diesem Verfahren des Erkennens, erkannt werden, indem nicht er selbst, das heißt seine Eigenschaften, die ihn als Stein charakterisieren, herausgefunden werden, sondern er als Spiegel des Ganzen, von dem er ein Teil ist, als Spiegel der Materie also oder noch allgemeiner des Seins, betrachtet wird. Die Erkenntnis, daß der Stein Materie oder Teil der Materie ist, erklärt nicht, daß er Stein ist und was ihn als Stein wesentlich kennzeichnet.

Die WAGENSCHAINSche Vorschrift des Erkennens erweist sich so als Z e r s t ö r u n g von Erkenntnis überhaupt, in der von der Sache, die es zu erklären gilt, abgesehen werden muß.⁹³⁾

Es sei hier angemerkt, daß WAGENSCHAIN t r o t z dieser falschen Erklärung des Erkennens bzw. des Lernens im Unterricht nicht so unsinnig verfahren ist, wie er nach seiner Vorschrift hätte verfahren müssen. Wollte er den Schülern zum Beispiel erklären, warum sich der Mond in einer Kreisbahn um die Erde bewegt,

⁹³⁾ Mit dieser Kritik an WAGENSCHAIN ist nicht ausgesagt, daß nicht an einem Gegenstand Eigenschaften eines anderen erscheinen können. Zeigt sich ein Stein beispielsweise in roter Farbe und resultiert dies aus der Bestrahlung durch rotes Licht, so muß die erscheinende Eigenschaft 'rot' als Resultat einer Einwirkung nachgewiesen werden.

hat er von dieser Bewegung nicht in der Weise abstrahiert, daß er nur noch über die Bewegung der Materie im allgemeinen reflektiert und so den Naturwissenschaftsunterricht als Einstieg in philosophische Überlegungen benutzt hätte. Das "Ganze" war für ihn ein b e s t i m m t e s naturwissenschaftliches Gesetz (womit schon klar ist, daß es nicht das Ganze ist), das die Schüler im Unterricht erkennen sollten. Er wollte, ausgehend von den Erscheinungen, die durch das Gesetz erklärt werden, zum Gesetz selber kommen, was zweifelsohne eine Notwendigkeit der Erkenntnis darstellt. Sein Fehler besteht darin, daß er das Gesetz, das den Gegenstand erklärt, in seiner Lerntheorie als das Ganze begreift, das heißt als etwas Gegenständliches, und somit die Erkenntnis eines Gegenstandes als V e r l ä n g e r u n g d e r g e g e n s t ä n d l i c h e n E r f a h r u n g ⁹⁴⁾ bzw. als deren E r w e i t e r u n g auf das Ganze auffaßt:

"Vom Gipfel... eines hohen, weit über die Luft-
hülle ragenden Berges denkt er sich Steine ge-
worfen, immer stärker. ... Immer weiter kommen
sie, immer mehr aber auch krümmt sich die Erde
hinweg unter ihrer Wurfbahn. Bis einmal, bei
einer ganz bestimmten Anfangsgeschwindigkeit,
der besondere 'Fall' (und Wurf) erreicht ist,
daß der Stein die Erde nicht mehr erreichen
kann, obwohl er es ja ständig versucht. Die
Bahnkrümmung ist gleich der Erdkrümmung gewor-
den. Der Stein fällt um die Erde herum, und
zwar in Ewigkeit. ... Auf diese Weise zeigt
NEWTON, wie aus dem uns allen vertrauten Wer-
fen, das unbegreiflich scheinende Kreisen wer-
den kann. Vorsichtig, und wie auf Stufen - wer-

⁹⁴⁾ NEGT/KLUGE haben diese Erklärung des Lernens durch die dazugehörige Seite ergänzt, die Öffnung der Begriffe nach unten: "Unser politisches Interesse an diesem Buch ist es, ... die analytischen Begriffe der politischen Ökonomie nach unten, zu den wirklichen Erfahrungen der Menschen (zu öffnen).", a.a.O., S. 16

fen, stärker werfen - aus dem Alltäglichen ins Befremdende, aus dem Irdischen ins Kosmische, aus dem Erlebnis heraus zur Bildung einer Idee." 95)

WAGENSCHNEIDER macht mittels dieser Konstruktion, in der er ein Naturgesetz in das Ganze, das heißt die Zusammenfassung aller Dinge verwandelt, die Erkenntnis eines Gegenstandes zu einer Verlängerung des alltäglich Erfahrenen, was an diesem Beispiel sinnlich offenbart werden soll: die Weite des Steinwurfes, seine permanente Verlängerung, soll das Denken des Gegenstandes e r s e t z e n .

Daß diese sinnliche Interpretation des Erkennens dies zugleich m y s t i f i z i e r t , es nicht mehr als Erklärung einer Sache, sondern als etwas Befremdendes, Kosmisches (also etwas Übermenschliches) begreift, ist nicht verwunderlich, weil WAGENSCHNEIDER ja zugesteht, daß die Erkenntnis nicht die unmittelbare Erfahrung der Sache selber, sondern etwas darüber Hinausgehendes ist. Und da er nicht weiß, was in der Erkenntnis mit der Sache geschieht, daß diese Produkt des menschlichen Denkens ist, macht er sie zu einer ü b e r m e n s c h l i c h e n , nicht zu erklärenden Sache.

Diesen Fehler des exemplarischen Lernens, eine Sache zu erklären, indem man von ihr absieht, um zu einer anderen überzugehen, macht NEGTE zur Voraussetzung seiner Neuformulierung des exemplarischen Prinzips, um dabei, wie sich zeigen wird, den Fehler dieses Prinzips erst konsequent zu verwirklichen.

Er kritisiert die bisherige Anwendung des exemplarischen Lernens auf geschichtliche Gegenstände, weil

95) M. WAGENSCHNEIDER, Natur physikalisch gesehen, 4. Auflage, Frankfurt/Berlin/Bonn/München 1967, S. 51; vgl. dazu W. KLAFFKE, Studien zur Bildungstheorie und Didaktik, Weinheim/Berlin/Basel 1971, S. 39

es in dieser Form nicht zur "Bildung eines historischen Bewußtseins" beitrage:

"Wie sollte aber ein Geschichtsbild, in dem Robespierre 'exemplarisch' für Hitler und Danton für Rhöm steht, zur Bildung eines historischen Bewußtseins beitragen können?" 96)

Das exemplarische Lernen, das es offensichtlich ermöglicht, von dem Führer des faschistischen Deutschland umstandslos zu einem Führer der bürgerlichen Revolution überzugehen und damit von den unterschiedlichen geschichtlichen Zuständen zu abstrahieren, um so weder die französische Revolution noch den Faschismus in Deutschland zu erklären, wird von NEGТ nicht etwa als eine Methode, die solchen falschen Umgang mit geschichtlichen Entwicklungen zum Prinzip macht, kritisiert, da es ihm selber nicht um die richtige Erklärung der Geschichte bzw. der Gesellschaft geht.⁹⁷⁾

NEGТ, der geschichtliches Bewußtsein hervorbringen will, das Partei ergreifen soll für seine gesellschaftsverändernde Perspektive, will von einzelnen soziologischen Tatbeständen, die in seiner Neuformulierung der exemplarischen Methode dem Einzelnen entsprechen, ausgehen, um sie als Bestandteil seiner Hoffnung auf eine andere Gesellschaft zu interpretieren, also von ihnen zu abstrahieren:

"Löst man das exemplarische Prinzip jedoch aus der bürgerlichen Ideologie, so kann der zitierte Wagenscheinsche Satz, in dem das 'Ganze' nichts weiter als den Stoff einer einzelwissenschaftlichen Disziplin bezeichnet (das Ganze war bei Wagenschein noch zu bestimmt als Erkenntnissen der Einzelwissenschaften, M. Sch.), sehr wohl in einem soziologischen Zusammenhang interpretiert werden

96) O. NEGТ, e.a.O., S. 17

97) Vgl. oben Pkt. 2.1.3

(das wirkliche Ganze, M. Sch.), der den rationalen Kern der Idee des exemplarischen Unterrichts aufnimmt. 'Ganzes' in diesem Sinne ist die Totalität der Gesellschaft in historischer Dimension, 'Einzelnes' der für das Leben der Gesellschaft, der Klassen und des Individuums relevante soziale Tatbestand." 98)

Das NEGTSISCHE exemplarische Lernen greift gesellschaftliche Erscheinungen auf - was übrigens nicht zu kritisieren ist, da die Arbeiter lernen müssen, mit diesen umzugehen -, allerdings nicht, um sie zu erklären, sondern um zur "Totalität der Gesellschaft in historischer Dimension" zu gelangen. Von den Erscheinungen selber soll abgesehen werden; sie sind Mittel, die von NEGTS zuvor eingenommene Stellung zur Gesellschaft zu belegen.

So erweist sich das exemplarische Prinzip für NEGTS als geeignete Methode, zwar das, was die Arbeiter in ihrer gewerkschaftlichen Praxis erfahren und damit auch die Probleme, die in ihrer gewerkschaftlichen Praxis entstanden sind, zum Ausgangspunkt des Lernprozesses zu machen, um dann jedoch zu dem überzugehen, was er aus dieser Praxis machen will. Der hierin zum Ausdruck kommende Umgang mit den Erfahrungen der Arbeiter macht deutlich, daß es dem Erfahrungstheoretiker der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, dem Begründer des "Erfahrungsansatzes" um eine ernsthafte Behandlung der Erfahrungen gerade nicht geht; sie sind für ihn "Einstieg"⁹⁹⁾, um zu seiner utopischen Kritik der Gesellschaft zu gelangen.

98) ebda.; in seiner überarbeiteten Neuausgabe bezeichnet NEGTS den "sozialen Tatbestand" als "soziologischen Tatbestand" (NEGTS 1971, S. 27).

99) Die auf NEGTS Theorie basierenden Lehrgangskonzeptionen beginnen entsprechend auch alle mit einem "Einstiegsfall", vgl. A. BROCK u.a., Themenkreis Betrieb I, a.a.O., S. 5

NEGT ist deshalb besonders konsequent in der Anwendung des exemplarischen Prinzips, weil für ihn das Ganze, die "Totalität der Gesellschaft in historischer Dimension", das ist, das a l l e n gesellschaftlichen Erscheinungen gegenübergestellt werden kann. Während WAGENSCHHEIN bestimmte Naturgesetze mit Hilfe dieser falschen Erklärung des Lernens zu lehren versuchte, hat NEGt die in der WAGENSCHHEINSCHEN Theorie angelegte Abstraktion von den Dingen, die es zu erklären gilt, vollendet: Welche gesellschaftliche Erscheinung auch aufgegriffen wird, sie wird mit der utopischen Gesellschaftskritik NEGtS, die dem Gegebenen mit der Kategorie des "objektiv Möglichen" entgegentritt, in der Weise konfrontiert, daß in ihr diese Veränderung als Perspektive, als unbewußter Wunsch, enthalten ist. Was dies für den Umgang mit der gewerkschaftlichen Praxis der Arbeiter bedeutet, wurde im Abschnitt 2.1.5 gezeigt.

Das exemplarische Lernen allein reicht NEGt nicht als Methode des Absehens von der Erklärung des Gegenstandes aus. Er bietet hierzu ein weiteres Mittel an: die "soziologische Denkweise"¹⁰⁰⁾. Mit ihr sei es möglich, die "wissenschaftliche Arbeitsteilung produktiv rückgängig zu machen"¹⁰¹⁾, das heißt:

"... 'von einer Sicht zur anderen... von der politischen zur psychologischen, von der Untersuchung einer einzelnen Familie zur Einschätzung staatlicher Haushaltspläne' überzugehen und strukturelle Zusammenhänge zwischen individueller Lebensgeschichte, unmittelbaren Interessen, Wünschen, Hoffnungen und geschichtlichen Ereignissen zu erkennen." 102)

¹⁰⁰⁾ Vgl. O. NEGt, a.a.O., Frankfurt 1968, S. 17 ff.

¹⁰¹⁾ a.a.O., S. 17

¹⁰²⁾ a.a.O., S. 18; NEGt zitiert hier zustimmend C. W. MILLS, Kritik der soziologischen Denkweise, Neuwied 1963, S. 44.

Indem NEGТ so - in Anlehnung an MILLS - vorschreibt, einen zu erklärenden Sachverhalt unter verschiedenen Aspekten zu betrachten und diese durch soziologische Denkweise miteinander zu verknüpfen, zeigt er, daß es ihm um die Erklärung des Gegenstandes nicht geht. So kann er die Forderung nach mehr Lohn unter dem psychoanalytischen Aspekt als nur abgeleitetes Ersatzbedürfnis begreifen; ein anderes Mal - aus organisationssoziologischer Sicht - als Bedürfnis des Arbeiters gegen "bürokratisierte Gewerkschaftsapparate" vorzugehen und - unter dem Gesichtspunkt der Veränderung der Gesellschaft - als schon existierende Kritik der Arbeiter an dieser Gesellschaft.

Zwar hält NEGТ daran fest, die Gesamtsituation des Arbeiters zu erfassen¹⁰³⁾, doch tut er dies, indem er sie in verschiedene Gesichtspunkte zerlegt und über deren Bedeutung "für die Rangordnung der Konflikte und die Bestimmung ihres Gewichts in der Auslösung und Verstärkung soziologischer Lernprozesse"¹⁰⁴⁾ reflektiert:

- den sozialen: dem Arbeiter geht es materiell nicht mehr so schlecht wie früher, woraus für NEGТ folgt, daß die materielle Situation in ihrer Bedeutung für die Arbeiterbildung zurückgeht;¹⁰⁵⁾
- den psychologischen: der Arbeiter will nicht mehr Arbeiter sein, sieht aber keinen Ausweg und wählt Ersatzbefriedigungen;¹⁰⁶⁾

¹⁰³⁾ "Die Arbeiterexistenz als soziales Gesamtphänomen ist der zentrale Anknüpfungspunkt einer konkreten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit...", O. NEGТ, a.a.O., S. 23

¹⁰⁴⁾ a.a.O., S. 22; wie eine soziologische Betrachtung der Situation der Arbeiter aussieht, führt NEGТ auf den Seiten 22 ff. aus.

¹⁰⁵⁾ a.a.O., S. 22

¹⁰⁶⁾ a.a.O., S. 23 u. S. 36

- den rollensoziologischen: der Arbeiter fühlt sich, wenn er in die Gewerkschaft eingetreten ist, verpflichtet, den Ansprüchen der Gruppe, die an ihn herangetragen werden, zu genügen; daraus resultiert Lernbereitschaft; ¹⁰⁷⁾
- den der Soziologie des Arbeiterbewußtseins: Arbeitskämpfe sind Verstärkerereignisse für Klassenbewußtsein; ¹⁰⁸⁾
- den industriesoziologischen: der Arbeiter im Modell des "Beziehungsdreiecks", technische Apparatur - Vorgesetzte - Arbeiter; ¹⁰⁹⁾
- den sprachsoziologischen: inwieweit ist der Arbeiter mit seiner spezifischen Sprache überhaupt in der Lage, seine Situation zu begreifen (Topoi der Arbeitersprache etc.). ¹¹⁰⁾

Eine solche Art und Weise, die gesellschaftliche Situation des Arbeiters, aus der die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu begründen wäre, in eine Vielzahl von Einzelaspekten aufzuteilen, zerstört die Erklärung d e r gesellschaftlichen Situation des Arbeiters. Allerdings begründet eine solche Betrachtung eine bestimmte Sichtweise, um die Vielzahl der Einzelaspekte miteinander zu verbinden. Damit macht NEGT den Zirkel, die gesellschaftliche Realität und die Situation des Arbeiters erst in vielfältige Gesichtspunkte, Dimensionen etc. zerlegt zu haben, um sie dann mittels der soziologischen Denkweise - ...von einer Sicht zur anderen... - wieder zusammenzufügen.

¹⁰⁷⁾ a.a.O., S. 27 ff.

¹⁰⁸⁾ a.a.O., S. 28 f.

¹⁰⁹⁾ a.a.O., S. 32

¹¹⁰⁾ a.a.O., S. 45 ff.

1.1.1 NEGT'S Konsequenzen für die Konzeptionierung
gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

Nachdem NEGT das Ziel seiner gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, die Arbeiter zu seiner utopischen Kritik der Gesellschaft zu befähigen, und das dementsprechende pädagogische Prinzip, das exemplarische Lernen, dargestellt hat, geht er dazu über, *I n h a l t e* gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, an denen er sein Vorhaben realisieren will, zu bestimmen. Er formuliert "Prinzipien der exemplarischen Reorganisation des Lehrstoffs"¹¹¹⁾.

Zunächst stellt er fest, daß die Inhalte gewerkschaftlicher Bildungsarbeit beliebige seien:

"Da es wesentlich um soziologische Lernprozesse geht, kann jeder gesellschaftlich relevante Bereich Gegenstand einer exemplarischen Stoffentfaltung sein: innergewerkschaftliche Bürokratisierungstendenzen, die gewerkschaftliche Organisationspraxis ebenso wie das Freizeitverhalten der Menschen." ¹¹²⁾

Es kommt ihm bei der Konzipierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit also nicht darauf an, zu überlegen, *w a s* den Arbeitern erklärt und an Wissen vermittelt werden muß, damit sie ihre Interessen besser verfolgen können, sondern daß *i r g e n d e i n* "gesellschaftlich relevanter Bereich" entsprechend der soziologischen Phantasie und dem exemplarischen Prinzip des Lernens entfaltet wird, was deutlich werden läßt, daß es NEGT um sein Prinzip der utopischen Gesellschaftskritik geht, dem die Inhalte zu subsumieren sind.

Allerdings nimmt NEGT selber die Willkür bei der Auswahl der zu thematisierenden Gegenstände wieder zu-

¹¹¹⁾ S. 2. O., S. 28

¹¹²⁾ S. 2. O., S. 27

rück, indem er Ansprüche an sie formuliert: sie müssen die Interessen der Arbeiter und ihre gewerkschaftliche Interessenvertretung betreffen und gleichzeitig über sie hinausweisen:

"Der exemplarische Bildungswert der Lehrfächer wird durch drei Faktoren bestimmt: ihre Nähe zu den individuellen Interessen, den inhaltlich über die unmittelbaren Interessen hinausweisenden Elementen des Arbeiterbewußtseins, die gesellschaftliche Zusammenhänge betreffen und die Bedeutung, die den Bildungsgehalten für die Emanzipation des Arbeiters zukommt." 113)

Für NEGT eignen sich zwei Themen in besonderer Weise für die exemplarische Stoffentfaltung auf gewerkschaftlichen Lehrgängen: das Arbeitsrecht und die technische Entwicklung:

"Eine konkrete, dialektische Vermittlung zwischen Interessen, gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen, auf die bereits im Bewußtsein der Arbeiter eine Reihe von Vorstellungen hindeuten und Erwartungen im Hinblick auf die Befreiung vom Arbeiterdasein, ergibt sich dagegen aus den Themenbereichen wie dem Arbeitsrecht und der technischen Entwicklung: beide können von den Arbeitern sowohl auf ihre Interessen wie auf den politischen Zustand der Gesellschaft bezogen werden." 114)

Es ist richtig, daß sowohl das Arbeitsrecht als auch die technische Entwicklung die gewerkschaftliche Interessenvertretung betreffen.

So wirkt die technische Entwicklung auf die Interessen der Arbeiter ein, indem zum Beispiel durch den Einsatz neuer Maschinen und einer damit einhergehenden Umorganisation des Arbeitsprozesses die Arbeits-tätigkeiten, die die einzelnen Arbeiter ausführen müssen und die Grundlage für ihre Entlohnung sind,

113) a.a.O., S. 79

114) ebd.

verändert werden. Ebenso können durch technische Veränderungen, die stets Rationalisierungsmaßnahmen des Arbeitgebers sind, Arbeitsplätze wegfallen, neue Qualifikationsanforderungen entstehen, Arbeitsbedingungen sich verändern usw.¹¹⁵⁾

Die Interessen der Arbeiter sind durch diese technischen Veränderungen, die der Arbeitgeber zur Effektivierung seines Arbeitsprozesses beständig vornimmt, unmittelbar betroffen. Sie müssen deshalb in gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen behandelt werden, wenn diese den Arbeitern erklären wollen, wie sie sich gegenüber solchen Maßnahmen des Arbeitgebers zur Wehr setzen und sich vor den negativen Folgen für sie schützen können.

Dies ist allerdings nicht NEGTS Begründung für die Behandlung des Themenkomplexes 'Technik', da es ihm nicht darum geht, wie die Arbeiter ihre Interessen gegenüber Rationalisierungsmaßnahmen des Arbeitgebers vertreten können. Vielmehr benutzt er die Betroffenheit der Arbeiter von der technischen Entwicklung, um mit ihnen darüber zu diskutieren, ob diese Gesellschaft vernünftig organisiert ist bzw. ob nicht eine vernünftigeren Gesellschaft "objektiv möglich" sei:

"Recht und Technik sind nämlich Themen, die für die qualitativen Veränderungen der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse und gleichzeitig für die Verschleierung ihrer grundlegenden Widersprüche von Bedeutung sind: die mit der Sphäre des Rechts und dem Bereich der technischen Produktivkräfte verbundene partikuläre, formale Gleichheit der Rechtssubjekte und der ebenso partikulären Rationalität der technischen Verfügung über

¹¹⁵⁾ Vgl. IG CHEMIE-HAUPTVORSTAND, Rationalisierung und Mitbestimmung, Teil A, S. 19 ff.; IG METALL-HAUPTVORSTAND, Technischer Wandel und Betriebsverfassung I, S. 23

Natur und Menschen, lassen die bestehende Gesellschaft als im Prinzip vernünftig organisiert erscheinen, so daß qualitative Veränderungen der Gesellschaft, die jene begrenzte Vernunft allererst inhaltlich erfüllen könnten, überflüssig, ja schädlich zu sein scheinen. Der Arbeiterbildung muß es aber gerade um den Nachweis gehen, daß Rechtssphäre und Technik in ihrem begrenzten Charakter nur zu erkennen und praktisch-politisch zu überwinden sind, wenn sie von den grundlegenden Widersprüchen der bestehenden Gesellschaft und ihrer objektiven Möglichkeit aus analysiert werden." 116)

NEGT will am Beispiel der technischen Entwicklung den von ihm konstruierten Widerspruch verdeutlichen, daß die technische Entwicklung auf der einen Seite "den Menschen von der Arbeit entlastet"¹¹⁷⁾ und deshalb die bestehende Gesellschaft "als im Prinzip vernünftig organisiert" erscheint, daß aber andererseits die "Entwicklungsrichtung der Produktivkräfte durch Klasseninteressen"¹¹⁸⁾ bestimmt sei und somit negative Auswirkungen auf die Arbeiter zeitige. Erst dieser Widerspruch könne den Arbeitern die "begrenzte Vernunft" (also doch Vernunft!) der gegebenen Gesellschaft deutlich machen.

NEGT zeigt so selber, wie er den Themenkomplex 'Technik' dazu benutzt, seine Kritik der Gesellschaft - sie macht von den bereitstehenden "objektiven Möglichkeiten" leider so wenig Gebrauch - zu entfalten, und wie er damit an dem Ausgangspunkt, einem zu klärenden Problem der gesellschaftlichen Situation der Arbeiter und ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung, mit Hilfe des exemplarischen Lernens gründlich vorbeizieht. Indem es ihm um die Unterbringung seiner utopischen Gesellschaftsvorstellungen geht, nimmt er

116) O. NEGt, a.a.O., S. 80

117) a.a.O., S. 95

118) a.a.O., S. 80

die Probleme, die die Arbeiter mit ihrem Lohnarbeiterdasein haben und die sie in ihren Erfahrungen äußern, nicht ernst.

Nicht anders verhält es sich mit den Überlegungen zu einem anderen möglichen Thema, dem Recht. Auch hier tritt durch die Überschrift, "am Beispiel des Rechts", hervor, daß NEGt denselben Fehler machen wird, der ihm soeben nachgewiesen wurde.

Er stellt zunächst richtig fest, daß das Recht, insbesondere das Arbeitsrecht, für die gewerkschaftliche Interessenvertretung von großer Bedeutung ist. Denn der Gewerkschaftsfunktionär muß sich der Gesetze und der Rechtsprechung als Mittel gewerkschaftlicher Interessenvertretung weitestgehend bedienen.

NEGt gibt sich jedoch nicht damit zufrieden, das Arbeitsrecht als Mittel bzw. auch als Begrenzung der Interessenvertretung darzustellen, sondern er will wiederum am Recht die objektive Möglichkeit der Überwindung der Gesellschaft verdeutlichen:

"Da die exemplarische Bildungsarbeit, im Unterschied etwa zum Epochenunterricht, die gegenwärtige Gesellschaft in der Dimension ihrer geschichtlichen Entstehungsbedingungen und der objektiven Möglichkeit ihrer Überwindung zum ausschließlichen Gegenstand hat, kommt es darauf an, das System der erworbenen, in die geltende Rechtsordnung eingefügten Rechte auf ihren gesellschaftlichen Inhalt hin zu untersuchen." 119)

NEGt will eine Pragmatisierung der Arbeiterbildung verhindern, die den Arbeitern nur das Wissen über die existierenden Gesetze vermittelt, indem er die Rechte als "Produkt des Kampfes der organisierten Arbeiterschaft unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen" 120) begreift.

119) a.a.O., S. 87 f.

120) a.a.O., S. 88

Diese "historisch und politisch interpretierte Rechtsentwicklung"¹²¹⁾ ermöglicht es ihm wiederum, davon zu abstrahieren, worum es den Arbeitern geht, wenn sie sich in ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung mit dem Arbeitsrecht beschäftigen: mehr Rechtskenntnisse zu erwerben, um in den auftretenden Konflikten ihre Interessen besser vertreten zu können. Dabei tritt ihnen das Recht übrigens nicht nur als erworbenes Recht und damit als Mittel der Interessenvertretung, sondern auch als Recht des Arbeitgebers und damit als Beschränkung ihrer Interessenvertretung gegenüber.

Anstatt nun das Problem zu lösen, wie sich die Arbeiter zum Recht verhalten müssen, wenn sie ihre Interessen effektiver verfolgen wollen, geht NEGТ zur historischen Entwicklung des Rechts über:

"Der Vergleich mit historisch entstandenen und vergangenen Eigentumsformen sowie mit dem Kollektiv- und Staatseigentum der östlichen Systeme kann einer Entfaltung der soziologischen Phantasie der Arbeiter dienen, die imstande wäre, die bestehende Eigentumsordnung als Ganze in Frage zu stellen. Wenn den Arbeitern verständlich gemacht wird, daß die privatrechtliche Grundlage der Eigentumsordnung die gesellschaftliche Entwicklung und die vernünftige Verfügung über den gesellschaftlichen Reichtum behindert, so könnten das ihre Bereitschaft erhöhen, aktiv für die qualitative Verbesserung der Mitbestimmung bis zur Realisierung der Arbeiterselbstverwaltung einzutreten." ¹²²⁾

Somit hat NEGТ auch am Beispiel des Arbeitsrechts klar gemacht, wozu sein Prinzip des exemplarischen Lernens dient: an Problemen gewerkschaftlicher Interessenvertretung der Arbeiter anzuknüpfen, um dann mit ihnen - in Abstraktion von ihren Interessen, die

¹²¹⁾ a.a.O., S. 89

¹²²⁾ a.a.O., S. 92

sie mittels der Gewerkschaft durchsetzen wollen - über seine Vorstellungen einer vernünftigeren Gesellschaft zu diskutieren.

Daß darüber hinaus eine solche Interpretation des Rechts zu falschen Einschätzungen führt, die der Interessenvertretung der Arbeiter schaden, wird deutlich, wenn NEGT in diesem Zusammenhang auf die Mitbestimmung eingeht.¹²³⁾ Er erklärt nicht, was Mitbestimmung ist, sondern verweist auf etwas anderes: den "bloß formalen" Charakter der Demokratie in der bürgerlichen Gesellschaft:

"Die Erklärung des Mitbestimmungsrechts führt notwendig auf die Analyse der politischen Gesamtverfassung einer bloß formalen Demokratie, der die demokratische Verfügung und Kontrolle über die Wirtschaft fehlt." 124)

NEGT, der so die Mitbestimmung - wie zuvor die anderen Gegenstände der gewerkschaftlichen Interessenvertretung auch - als Aufhänger für seine Gesellschaftskritik benutzt, reiht sie in seine Strategie zur Überwindung der gesellschaftlichen Verhältnisse ein, beurteilt sie als einen Schritt auf dem Weg zu einer gerechteren demokratischeren Gesellschaft, ohne sich damit auseinanderzusetzen, ob und inwieweit die Mitbestimmung ein effektives Mittel gewerkschaftlicher Interessenvertretung bzw. ein sie beschränkendes Mittel ist, das heißt zu erklären, in welcher Weise die Lohnarbeiterinteressen hier mit denen des Kapitals zum Ausgleich gebracht werden sollen.

So stellt es zum Beispiel ein Problem für die Interessendurchsetzung der Arbeiter dar, wenn sie, in-

¹²³⁾ Vgl. unten Pkt. 2.2.3

¹²⁴⁾ O. NEGT, a.a.O., S. 90

dem sie gemeinsam mit der Unternehmensleitung Entscheidungen treffen, gezwungen sind, sich auf die Interessen des Unternehmens einzulassen und - im Konfliktfall - den Betriebszweck, das "Wohl des Betriebes", über ihre besonderen Interessen zu stellen.¹²⁵⁾

In diesen Gedanken NEGTS zu zwei möglichen Themen, an denen das Prinzip des exemplarischen Lernens realisiert werden könne, ist der zentrale Mangel seiner konzeptionellen Überlegungen zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit - die Abstraktion von seinem Ausgangspunkt, den Interessen der Arbeiter und den Problemen ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung - manifest geworden.

Es wird sich im folgenden zeigen, wie dies bei der Erstellung von Lehrgangskonzeptionen seine weitere Konkretisierung erfährt. Dazu sollen Bildungskonzeptionen untersucht werden, an denen NEGTS selber mitgearbeitet hat und die sich explizit als Anwendung seines exemplarischen Prinzips in der Arbeiterbildung verstehen, die "Themenkreis Betrieb-Hefte".

¹²⁵⁾ Vgl. R. HOFFMANN, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, betriebliche Friedenspflicht, gewerkschaftliche Vertrauensleute, in: H. HUSS/E. SCHMIDT (Hrsg.), Kooperation und Mitbestimmung. Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung, Frankfurt 1972, S. 155 ff.; F. DEPPE u.a., Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf?, Frankfurt 1969, S. 123 f.

2.2 Die "Themenkreis Betrieb"-Konzeptionen

Auf der Grundlage der NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung hat eine Gruppe von innerhalb der Arbeiterbildung tätigen Wissenschaftlern und Praktikern Ende der sechziger Jahre Lehrgangskonzeptionen entwickelt, in denen erfahrene bzw. potentiell erfahrbare betriebliche Konflikte thematisiert und exemplarisch entfaltet werden.¹²⁶⁾

Diese unter dem Namen "Themenkreis Betrieb" veröffentlichten Lehrgangsmodelle¹²⁷⁾ verstehen sich selbst als Konkretisierung des von NEGTE entwickelten exemplarischen Prinzips, was die Autoren in der Vorbemerkung explizit zum Ausdruck bringen:

"Das vorliegende Heft 'Industriearbeit und Herrschaft' ist Bestandteil eines Versuchs, den Themenkreis 'Betrieb' für die Arbeiterbildung neu aufzuschließen. Den Anstoß dazu gab die Arbeit von Oskar Negt 'Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen...' " 128)

Ausgangspunkt aller vier Lehrgangsmodelle sind Konfliktfälle, wie sie in einem Industriebetrieb auftreten können, zum Beispiel solche,

"... die sich aus Anpassungsschwierigkeiten bei technologischen Neuerungen, aus veränderten Formen der Zusammenarbeit, aus Lohnauseinandersetzungen oder aus Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten, Betriebsräten oder Arbeitskollegen ergeben." 129)

¹²⁶⁾In der IG Metall waren diese Bildungskonzeptionen bis etwa 1973 Grundlage eines Teils ihrer Bildungsarbeit. Vgl. A. BROCK, 10 Jahre soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen..., a.a.O., S. 7

¹²⁷⁾Siehe Einleitung, Fußnote 27)

¹²⁸⁾A. BROCK u.a., Themenkreis Betrieb 1, a.a.O., S. 5

¹²⁹⁾e.b.d.a.

Damit schränken die Autoren die Realität, die in Arbeiterbildungsveranstaltungen betrachtet werden soll, von vornherein auf bestimmte Situationen ein, auf Konflikte, in denen das, was verschiedene Beteiligte wollen, in Gegensatz geraten ist. Das können Konflikte zwischen Unternehmern und Arbeitern, Konflikte zwischen verschiedenen Personen in der betrieblichen Hierarchie und Konflikte der Arbeiter untereinander sein; wichtig ist für die Autoren, daß es sich um konfligierende Interessen handelt, die aufeinander gestoßen sind.

Durch die Eingrenzung des zu betrachtenden Ausgangspunktes gewerkschaftlicher Lehrgänge auf K o n - f l i k t situationen umgehen die Autoren eine zentrale Schwierigkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung und damit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, das Phänomen, daß die Arbeiter ihre Interessen häufig dem "Allgemeinwohl" respektive dem gesellschaftlichen Gesamtinteresse oder dem Betriebszweck unterordnen, weil sie sich auf diese Weise i h r e n Nutzen versprechen; sie sich also die Argumente ihres Gegners so sehr zu eigen gemacht haben, daß sie auf die Durchsetzung ihrer Interessen verzichten.

Wenn zum Beispiel infolge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeiter eines Betriebes entlassen werden, stimmen die Arbeiter und der von ihnen gewählte Betriebsrat nicht selten solchen Maßnahmen des Arbeitgebers deshalb zu, weil sie das Interesse des Betriebes, auf dem Markt zu bestehen, als Voraussetzung und Bedingung der Vertretung ihrer Interessen akzeptieren.

Bei einer so praktizierten Interessenvertretung kommt es erst gar nicht zum Konflikt, weil die Arbeiter auf die Verfolgung ihrer Interessen verzichten und allen-

falls noch im unzufriedenen Rasonieren zum Ausdruck bringen, daß sie die Geschädigten sind.¹³⁰⁾

Schon daran, daß die Autoren so nachdrücklich eine bestimmte Form - Interessenkonflikte - zum Ausgangspunkt ihrer Bildungsveranstaltungen machen wollen und damit andere Phänomene der gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht zur Kenntnis nehmen, wird deutlich, daß es ihnen nicht primär um den Inhalt der Konflikte geht. Vielmehr sind diese für sie "Ausdruck der strukturellen Widersprüche der Gesellschaft"¹³¹⁾, eignen sich also in besonderer Weise

¹³⁰⁾ Es ist demnach nur konsequent, daß die meisten Fälle, die als 'Einstieg' in nach dem exemplarischen Prinzip organisierten Lehrgängen vorgegeben werden, voraussetzen, daß die Arbeiter sich für ihre Interessen gegen die Unternehmer einsetzen, daß es also Konfliktfälle sind, obwohl jeder in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit Tätige weiß, daß die Arbeiter und damit auch ihre gewerkschaftliche Interessenvertretung häufig im "sozialen Frieden" auf ihre Interessenverfolgung verzichten. Die Auswahl gerade solcher Fälle ist also nicht zufällig und offenbart so einen generellen Mangel des Einstiegs in gewerkschaftliche Seminare über vorgegebene Fälle. Denn mit ihrer Hilfe wie auch mit anderen vorbildhaften Ereignissen sollen häufig Erkenntnisse überflüssig gemacht werden. Dies trifft auch für die in der Regel Ausnahmesituationen schildernden Filme zu, die in Lehrgängen oft benutzt werden und in denen die Beschäftigten ihre Interessen schon gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht haben. Der erhoffte Übertragungseffekt solcher Vorbilder auf die eigene Situation findet jedoch nicht statt, weil die Teilnehmer die Bedingungen in ihrem Betrieb weiter als Einwand gegen konsequente Interessenvertretung anführen können - als Konsequenz daraus, daß sich in ihrem Bewußtsein nichts verändert hat, wenn sie beispielsweise vorgeführt bekommen, daß andere Arbeiter den Interessengegensatz zum Arbeitgeber austragen. Hieraus folgt, daß der Umgang mit Fällen, Filmen und anderen Hilfsmitteln gewerkschaftlicher Bildungsarbeit sich daran orientieren muß, ob er die angestrebten Erkenntnisse befördert, also beispielsweise die Teilnehmer dazu anregt, ihr herrschendes Bewußtsein zu artikulieren.

¹³¹⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 5

als M i t t e l , die "strukturellen Widersprüche der Gesellschaft" zu erhellen, womit die Autoren zu ihrem eigentlichen Anliegen kommen: Bevor sie die Konflikte betrachten und das, was die Beteiligten tun, erklären, formulieren sie eine methodische Voraussetzung, wie mit den Konflikten umzugehen sei - ein Prinzip der Erklärung, das nicht aus der Erklärung selbst gewonnen wird, sondern aus der NEGTSCHEN Theorie des exemplarischen Lernens.

Um die Interessenkonflikte, die zum Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Bildungsveranstaltungen gemacht werden sollen, geht es ihnen nur als "Ausdruck" von etwas anderem, des "Resultat(s) der Verfassung und der Bedingungen des kapitalistischen Industriebetriebes"¹³²⁾; und diese Verfassung ist auch nicht sie selbst, sondern "wiederum Ausdruck der gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Strukturen"¹³³⁾.

Mit dieser Betrachtung des Konfliktes, in der nicht sein Inhalt Gegenstand ist, das, wie die einzelnen am Konflikt Beteiligten sich verhalten und warum sie sich so verhalten, vielmehr der Konflikt von vornherein als Ausdruck von etwas anderem, der gesellschaftlichen, ökonomischen etc. Strukturen, interpretiert wird, wiederholt sich der Fehler der NEGTSCHEN Methode der Arbeiterbildung, der oben nachgewiesen wurde, und gleichzeitig wird ihr Zweck offenbar: Nicht die Sache selber, Interessenkonflikte, sollen verstehbar gemacht werden mit dem Ziel einer effektiveren Gewerkschaftspraxis, sondern sie sollen funktionalisiert werden für den eigenen Zweck. Dabei wird die Kritik an den einzelnen Themenkreis Betrieb-Konzeptionen aufweisen, daß dieser Zweck im

¹³²⁾ ebda.

¹³³⁾ ebda.

Widerspruch steht zu der Befähigung der Arbeiter, ihre Interessen wirkungsvoller wahrzunehmen.

Haben die Autoren so das Erkenntnisprinzip formuliert, das sie auf die Erklärung der betrieblichen Konflikte anwenden wollen, so wird verständlich, warum sie sich auf Konfliktfälle als Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Seminare beschränken. Situationen, in denen die Arbeiter ihre Interessen bereits aktiv gegenüber Unternehmern, Staat oder auch Vorgesetzten geltend machen, lassen sich besser als "Ausdruck gesellschaftlicher Widersprüche" interpretieren als solche Situationen, in denen die Arbeiter auf die Verfolgung ihrer Interessen, etwa weil die Wirtschaftskonjunktur dies nicht zulasse, verzichten.

Daß die Autoren, indem sie gerade die Situationen ausklammern, in denen die Arbeiter von konsequenter Interessenvertretung noch überzeugt werden müssen, das Ziel gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die Arbeiter zu einer effektiveren Vertretung ihrer Interessen zu befähigen, aufgeben, resultiert aus dem falschen Zweck, den sie mit NEGT gemeinsam verfolgen: den Arbeitern zu unterstellen, daß sie aufgrund der Erfahrung ihrer Arbeiterexistenz schon für eine Veränderung der Gesellschaft Partei ergreifen müßten und sich dies in ihrem gewerkschaftlichen Tun zeige. Das Denken und Handeln der Arbeiter braucht dann nicht mehr verändert, es muß nur noch interpretiert werden.

Die Themenkreis Betrieb-Lehgangskonzeptionen sind somit eine konsequente Konkretisierung und Anwendung des exemplarischen Prinzips, was die folgende genauere Betrachtung der einzelnen Argumentationen in den Arbeitsheften hervorbringen wird.

Die ausführliche Behandlung derselben wäre überflüssig, würde an ihnen nur dieser Fehler der NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung, der bereits kritisiert ist, aufzufinden sein. Die Vielzahl der Gegenstände **g e w e r k s c h a f t l i c h e r** Interessenvertretung (Lohn, Verhältnis Lohn - Leistung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht etc.), mit denen die Autoren in bestimmter Weise umgehen, rechtfertigen eine Auseinandersetzung mit den impliziten und expliziten Erklärungen dieser Gegenstände unter der Fragestellung, inwieweit sie sich für die Effektivierung der gewerkschaftlichen Praxis in der Weise eignen, daß sie falsche Vorstellungen der Arbeiter, die diese an ihrer Interessendurchsetzung hindern, ausräumen und ihnen damit ihre gewerkschaftliche Praxis begreifbar machen.

2.2.1 Themenkreis Betrieb 1: Industriearbeit und Herrschaft

Im exemplarischen Einstiegsfall, "Eine Versetzung im Betrieb und ihre Folgen"¹³⁴⁾, wird eine Rationalisierungsmaßnahme in der Versandabteilung eines Betriebes beschrieben, durch die eine Reihe von Arbeitsplätzen dieser Abteilung eingespart werden. Die betroffenen Arbeiter bekommen andere Arbeitsplätze angeboten, an denen jedoch zum Teil wesentlich schlechtere Arbeitsbedingungen existieren.

Karl Göbel, ein von der Versetzung betroffener Arbeiter, der im Mittelpunkt des Konfliktfalles steht, wird an einen anderen Arbeitsplatz versetzt, an dem in Schicht gearbeitet wird. Dies bringt für ihn bedeutende Nachteile mit sich: sein Lebensrhythmus

¹³⁴⁾Vgl. a.a.O., S. 9 ff.

verändert sich, noch dazu wechselt die Schicht alle drei Monate, und nur jede dritte Woche hat er eine normale Arbeitszeit wie seine Freunde und Nachbarn. Sein ganzes Familienleben ist durch diesen Arbeitsrhythmus gestört. Zwar ist der Lohn an diesem Arbeitsplatz etwas höher, doch kann dieser geringe Lohnvorteil die für Karl Göbel durch die Schichtarbeit entstandenen Nachteile nicht kompensieren. Er hätte sich nie von sich aus, freiwillig, an einen solchen Arbeitsplatz versetzen lassen. Allein die Angst vor einer Kündigung bewegt ihn dazu, den neuen Arbeitsplatz anzunehmen.

In diesem Fall wird eine typische Situation geschildert, mit der gewerkschaftliche Interessenvertretung permanent konfrontiert ist. Aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen, das heißt technisch-organisatorischen Veränderungen, in diesem Fall durch den Einsatz neuer Maschinen, werden Arbeitsplätze überflüssig und damit diejenigen Arbeiter, die an ihnen gearbeitet haben und nun nicht mehr gebraucht werden. Sie sind von Versetzungen und schlimmstenfalls von Kündigung bedroht.

An dem geschilderten Fall wäre somit herauszuarbeiten, wie die Interessen der Arbeiter von Rationalisierungsmaßnahmen als gegen sie und auf ihre Kosten vom Arbeitgeber durchgesetzte betroffen werden, und was die Arbeiter dementsprechend mittels der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung tun müssen, um sich gegenüber solchen Maßnahmen bzw. ihren Folgen für sie zur Wehr zu setzen.¹³⁵⁾

¹³⁵⁾ Es sei angemerkt, daß der Fall 'Karl Göbel' die in Fußnote 130) kritisierten Mängel von exemplarischen Einstiegsfällen nicht enthält. Dies hindert die Autoren jedoch nicht, ihn falsch zu behandeln, was sich im folgenden zeigen wird.

Betrachten wir die Erklärungen der Autoren im Hinblick darauf, inwieweit sie den Arbeitern ein Wissen bereitstellen, das ihr gewerkschaftliches Verhalten verändert, das heißt, wie sie den Interessenkonflikt analysieren, an den sie mit folgenden Fragen herangehen:

"Wollen wir uns damit zufrieden geben oder sollten wir nicht einmal untersuchen, w a - r u m das so ist? W a r u m muß man sich einfügen? W a r u m kann auf den einzelnen nicht Rücksicht genommen werden? W a r u m bestimmen die einen und gehorchen die anderen? Ist das wirklich so 'natürlich'? Sicherlich ist darin zuzustimmen, daß die geschilderte Versetzung ein Fall ist, wie er täglich tausendmal vorkommt. Aber gerade deswegen ist der Fall auch interessant: Was uns alle betreffen kann, ist auch wichtig genug, daß wir uns darüber Gedanken machen." ¹³⁶⁾

2.2.1.1 Arbeit, Arbeitsteilung und Maschinen

In der Beantwortung der von ihnen gestellten Frage nach den gesellschaftlichen Ursachen der Abhängigkeit des Arbeiters stellen die Autoren zunächst fest, daß "wir in unserer Welt arbeiten müssen, um leben zu können"¹³⁷⁾. Denn alle Güter, die die Menschen zum Leben brauchen, "müssen... geschaffen werden. Das geht nur durch Arbeit."¹³⁸⁾

Wenn die Autoren die Arbeit hier in ihrer Eigenschaft als ewige Existenzbestimmung des Menschen betrachten, abstrahieren sie von ihrem gesellschaftlichen Zweck, daß die Arbeiter nicht einfach Güter herstellen, um

¹³⁶⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 16

¹³⁷⁾ ebda.

¹³⁸⁾ ebda.

leben zu können, sondern daß sie diese Güter für einen ihnen fremden Zweck, den Profit des Unternehmers, produzieren. Der Produktionsprozeß, in dem die Arbeiter als bloßes Mittel fungieren, ist "in unserer Welt" gerade keine Veranstaltung mit dem Ziel, die Bedürfnisse der Menschen zu befriedigen. Vielmehr ist der Gebrauchswert des Produkts für den Käufer, und damit für den Arbeiter, dem Unternehmer Mittel, seinen Gewinn zu realisieren.

Die Ausführungen der Autoren zur allgemein-menschlichen Arbeit leugnen so das spezifische Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital¹³⁹⁾, ihre gegenseitlichen Interessen im gemeinsamen Bezug auf den Produktionsprozeß. Dieser existiert für den Arbeiter nur als Notwendigkeit, sich seinen Lebensunterhalt verdienen zu müssen, wozu ihm seine Arbeit Voraussetzung ist. Was produziert wird, interessiert ihn allein unter dem Gesichtspunkt seiner Arbeitsbedingungen, was ihm die Herstellung des Produkts an Plagerei abverlangt und ob der Lohn so bemessen ist, daß er damit den Lebensunterhalt für sich und seine Familie bestreiten kann. Dem Resultat seiner Arbeit steht er gleichgültig gegenüber, weil nicht er, sondern der Unternehmer als Eigentümer darüber verfügt.

Diesem ist der von ihm in Gang gesetzte Produktionsprozeß allein Mittel für die höchstmögliche Verwertung seines Kapitals, weshalb er ein Interesse an einem hohen und qualitativ guten Produktions-'output'

¹³⁹⁾ Dies wird offensichtlich, wenn sie einen gemeinsamen Zweck von Arbeitern und Unternehmern bei der Arbeit unterstellen: "Um so wirtschaftlich und kräftesparend wie möglich arbeiten zu können, brauchen wir Werkzeuge und Maschinen." (ebda.)

hat, durch den sich seine Gewinnchancen verbessern und er sich in der Konkurrenz auf dem Markt behaupten kann.

Der Unternehmer macht somit gerade gegen die Interessen der Arbeiter die Notwendigkeiten *seiner* Arbeitsprozesses geltend, indem *er* die Argumente anführt, daß "wir" arbeiten müßten, und zwar qualitativ gut und intensiv, um auch gut leben zu können.¹⁴⁰⁾ Dabei dient ihm die Abstraktion vom Zweck des Produktionsprozesses dazu, seine Interessen gegen die Arbeiter durchzusetzen.

Wenn die Autoren diese Abstraktion ebenso vollziehen und in gewerkschaftlichen Lehrgängen die entsprechenden Argumente vorbringen¹⁴¹⁾, unterstützen sie damit objektiv das Interesse des Arbeitgebers an einem möglichst reibungslosen Funktionieren seines Arbeitsprozesses, dem die Interessen der Arbeiter allemal ein Hindernis sind.

Die Abstraktion vom Zweck der Produktion in dieser Gesellschaft wird von den Autoren fortgesetzt, wenn sie die Entwicklung der menschlichen Arbeit unter-

¹⁴⁰⁾ Vgl. dazu K. JOHANNSON, Anpassung als Prinzip. Maßnahmen der Unternehmer im Bereich der politischen Bildung. Eine Dokumentation, Frankfurt/Köln 1975, S. 30 ff.

¹⁴¹⁾ Es wird nicht kritisiert, daß die Autoren durch Abstraktion von den gesellschaftlichen Verhältnissen zum allgemeinen Begriff der Arbeit kommen. Denn Arbeit im allgemeinen ist eine "verständige Abstraktion, solange sie wirklich das Gemeinsame hervorhebt". (K. MARX, Grundrisse..., a.a.O., S. 7) - Wenn die Autoren dies allerdings tun, um das Verhältnis der Lohnarbeiter zur Arbeit zu charakterisieren - "wir... (müssen) in unserer Welt arbeiten, um leben zu können" -, so ist dies eine falsche Abstraktion von gesellschaftlichen Verhältnissen, denn in der kapitalistischen Gesellschaft sind die Arbeit und damit die Arbeiter Mittel für einen fremden Zweck. Vgl. dazu K. MARX, a.a.O., S. 6 ff.

suchen. Als Mittel zur Erhöhung der Produktivität der Arbeit wird die Arbeitsteilung zur fortschrittlichen Entwicklung per se:

"Wir wissen, daß nicht jeder Mensch alles das selber produziert, was er braucht oder was er haben will. Schon frühzeitig haben die Menschen erkannt, daß der eine dieses besser tun kann und der andere das: Sie haben die Arbeit geteilt. Der Erfolg der Arbeitsleistung ist dann zusammengekommen höher, als wenn jeder für sich versucht, alles allein zu machen. Diese Arbeitsteilung hat dann eine Spezialisierung in Berufe zur Folge. In der Wahl eines Berufes fand der Mensch eine gewisse Möglichkeit, seinen besonderen Neigungen zu folgen." 142)

Diese gesellschaftsunabhängige Betrachtung der Arbeitsteilung leugnet nicht nur ihren Zweck und die Resultate, die mit ihrer Durchsetzung gegenüber den Arbeitern verbunden sind¹⁴³⁾, sondern nimmt den Arbeitern, für die dies ja Erklärung ihrer Situation

142) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 20. Die Teilung der Arbeit - unabhängig von der gesellschaftlichen Form der Produktion - ist Mittel zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität - insoweit richtige Abstraktion. Wenn die Autoren es allerdings als allgemeine Bestimmung der Arbeitsteilung ausgeben, daß sich der Mensch ü b e r l e g t , wie er mit weniger Arbeit mehr herstellen kann, um seine Bedürfnisse zu befriedigen, ist dies eine falsche Abstraktion, was sofort manifest wird, wenn man betrachtet, wie die Arbeitsteilung im kapitalistischen Betrieb gegen den Arbeiter und seine Bedürfnisse durchgesetzt wird (vgl. dazu K. MARX, Das Kapital Bd. 1, a.a.O., S. 356 ff.). Der Fehler der Autoren besteht also nicht darin, allgemeine Bestimmungen der Arbeit darzustellen, sondern darin, daß diese falsch sind, daß sie beispielsweise für die kapitalistische Form der Arbeit, der Arbeitsteilung und der Anwendung von Maschinen nicht gelten. Gerade dieser Fehler ermöglicht es dann, wie sich weiter unten zeigen wird, diese allgemeinen Bestimmungen der Arbeit mit der kapitalistischen Form zu k o n f r o n t i e r e n , also den Übergang zu der utopischen Gesellschaftskritik.

143) Vgl. J. H. MENDNER, Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß. Zur reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital, Frankfurt 1975, S. 134 ff.

sein soll, auch jede Möglichkeit, sich gegenüber einer solchen nützlichen und fortschrittlichen Entwicklung (die durch "Spezialisierung in Berufe" sogar die Möglichkeit in sich birgt, seinen "besonderen Neigungen" zu folgen!) von i h r e n Interessen aus zu verhalten. Denn die Argumentation von der "an sich" nützlichen Arbeitsteilung - ohne ihren gesellschaftlichen Zweck wahrzunehmen - unterstellt ein g e m e i n s a m e s Interesse von denen, die den Produktionsprozeß in ihrem wohlverstandenen Interesse durch Arbeitsteilung effektivieren, und denen, auf deren Kosten diese Effektivierung durchgesetzt wird.

Verfolgen wir, wie die Entwicklung nach Auffassung der Autoren weitergeht: Der in Einzeloperationen zerlegte Arbeitsprozeß kann durch seine zunehmende Mechanisierung schrittweise die Einzeltätigkeiten des Arbeiters durch Maschinen ersetzen und ihn dadurch von der Arbeit emanzipieren:

"Erst wenn alle Arbeit in einem Produktionsbetrieb durch Maschinen verrichtet, und menschliche Arbeit als Bindeglied zwischen den einzelnen maschinellen Fertigungsabschnitten überflüssig wird, hören die Zwänge, die die Maschine auf die menschliche Arbeit ausübt, auf zu bestehen." 144)

Wird hier im Widerspruch zu der Einschätzung von der an sich fortschrittlichen Entwicklung des Arbeitsprozesses implizit eingestanden, daß diese Entwicklung für den Arbeiter mit "Zwängen" verbunden ist, so sind diese jedoch durch die M a s c h i n e produzierte, die konsequenterweise dann aufhören, wenn die "menschliche Arbeit als Bindeglied zwischen den

144) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 20

einzelnen maschinellen Fertigungsabschnitten überflüssig wird".¹⁴⁵⁾

Diese Betrachtung der Entwicklung der Produktion¹⁴⁶⁾, die sich gegenüber ihrem gesellschaftlichen Zweck und damit der Situation der Arbeiter in diesem Prozeß gleichgültig verhält, hat den Arbeitern im Resultat die tröstliche Gewißheit beschert, daß sie im Zuge und am Ende der Entwicklung überflüssig werden, wofür sich nicht eigens zu kämpfen lohnt. Heißt ihr Überflüssigwerden in dieser Gesellschaft doch nichts anderes als ohne Arbeit dazustehen und damit dem einzigen Mittel ihrer Existenzerhaltung beraubt zu sein.

Die Autoren, deren Ausgangspunkt ein von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffener Arbeiter - Karl Göbel - war, was unterstellt, daß die Erklärung dieses "typischen Falls" den praktischen Nutzen haben soll, Karl Göbel zu befähigen, seine Interessen gegenüber der Verschlechterung seiner Arbeits- und Lebensbedingungen geltend zu machen, haben so zum Aus-

¹⁴⁵⁾ Zur Kritik der Auffassung, daß die Maschine Ursache für die Zwänge ist, denen der Arbeiter unterworfen ist, vgl. J. H. MENDNER, a.a.O., S. 125 ff. - Wie soll ein M i t t e l, das Arbeitstätigkeiten und damit den Zwang, diese per Hand zu verrichten, übernimmt, den Zwang begründen, dem der Arbeiter im kapitalistischen Betrieb ausgesetzt ist. Der Grund für denselben liegt also darin, daß sowohl die Maschine als auch der Arbeiter nur Mittel zur Anhäufung abstrakten Reichtums in Form von Kapital sind.

¹⁴⁶⁾ Eine solche Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsprozesses wird von der IG CHEMIE in ihrer ideologischen Funktion wie folgt kritisiert: "Andererseits hat das Schema (das Drei-Phasen-Schema: handwerkliche Arbeit, repetitive Teilarbeit und hochqualifizierte Facharbeit in automatisierter Produktion, M. Sch.) natürlich eine starke ideologische Funktion; der naturgeschichtliche Prozeßcharakter der technischen Entwicklung soll auf mögliche Verbesserungen in der Zukunft vertrösten." (Rationalisierung und Mitbestimmung, Teil A, a.a.O., S. 12)

druck gebracht, daß es ihnen um Karl Göbel und die Verbesserung seiner Situation nicht geht; daß ihnen dieser Fall, der "tagtäglich tausendmal vorkommt", nicht mehr als ein Anlaß war, die Entwicklung, deren Opfer Karl Göbel geworden ist, als eine zwangsläufige und f o r t s c h r i t t l i c h e darzustellen. Dies haben sie geschafft durch die Betrachtung der menschlichen Arbeit und ihrer Entwicklung in Abstraktion von dem Zweck, dem sie in der bürgerlichen Gesellschaft unterworfen ist, und der Form, in der sie stattfindet, als Lohnarbeit.

2.2.1.2 Eine moralische Kritik an der bürgerlichen Gesellschaft

Doch gerade diese Abstraktion vom Zweck des kapitalistischen Produktionsprozesses macht es den Autoren möglich, ihre utopische Kritik an der bürgerlichen Gesellschaft zu formulieren.

Nachdem sie die Arbeit zunächst unabhängig von ihrer gesellschaftlichen Form als sinnvolle und notwendige Sache für die Menschheit beschrieben haben, können sie nunmehr dazu übergehen, diese p o s i t i v e Seite mit ihrer n e g a t i v e n ¹⁴⁷⁾, den der Vernunft widersprechenden Erscheinungen der bürgerlichen Gesellschaft, zu konfrontieren: ¹⁴⁸⁾

- der Verteilung der Arbeitsprodukte; ¹⁴⁹⁾
- der hierarchischen Organisation der Arbeit;
- der mangelnden Freiheit des Arbeiters bei der Ar-

¹⁴⁷⁾Vgl. dazu MARX' Kritik an PROUDHON, für den "jede ökonomische Kategorie zwei Seiten, eine gute und eine schlechte" hat, Das Elend der Philosophie, a.a.O., S. 131

¹⁴⁸⁾Vgl. auch Fußnote 142)

¹⁴⁹⁾A. BROCK u.a., a.a.O., S. 18

beitsplatzwahl;¹⁵⁰⁾

- der Entlassung von Arbeitern bei Rationalisierung;
- der Herstellung nicht unbedingt nötiger Gebrauchswerte (Rasierwasser!)¹⁵¹⁾ etc.

Diese negativen Erscheinungen erklären die Autoren damit, daß in der bürgerlichen Gesellschaft ein Prinzip vorherrsche, das Gewinnprinzip, als der ü b e r - geordnete Unternehmenszweck:

"So ganz selbstverständlich ist also das Gewinnprinzip als der übergeordnete Unternehmenszweck doch wohl nicht! Wie aber kommt es, daß das Gewinnstreben das bestimmende Motiv für die Wirtschaft und damit für die Unternehmungen ist?"¹⁵²⁾

Die negativen Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiter in der bürgerlichen Gesellschaft sind in dieser Aussage dadurch bedingt, daß durch das private Eigentum an Produktionsmitteln dem Gewinnstreben der Unternehmer ein zu g r o - ß e r Raum gelassen wird mit der Konsequenz, daß der Privateigentümer, will er in der Konkurrenz und auf dem Markt bestehen, den Gewinn zur Maxime seines Handelns macht und deshalb die Entscheidungen trifft, die die negativen Auswirkungen auf die Arbeiter hervorrufen.¹⁵³⁾

Nicht für die Bedürfnisse der Menschen setzt der Unternehmer seine Produktion in Gang, sondern für seinen Gewinn, was die Autoren deshalb kritikabel fin-

¹⁵⁰⁾ a.a.O., S. 25 ff.

¹⁵¹⁾ a.a.O., S. 28

¹⁵²⁾ a.a.O., S. 28 f.

¹⁵³⁾ Vgl. a.a.O., S. 32

den, weil der Arbeit, die für die Produktion eingesetzt wird, ja gerade die positive Seite abzugewinnen ist, daß mittels ihr Produkte hergestellt werden, die menschliche Bedürfnisse befriedigen.

Indem die Autoren so die positive Seite der bürgerlichen Gesellschaft, daß in ihr gearbeitet wird als Voraussetzung der Bedürfnisbefriedigung, mit der negativen, daß das Gewinnprinzip der vorherrschende Zweck der Produktion ist, konfrontieren, kritisieren sie die gesellschaftlichen Verhältnisse (von denen sie zuvor abstrahiert haben), in denen privates Eigentum an Produktionsmitteln herrscht, ohne jedoch die d a z u g e h ö r i g e Form der Arbeit, die Lohnarbeit, als ihren Zusammenhang aufzuweisen. Das nämlich würde eine Kritik des Produktionsverhältnisses bedeuten, in dem die Arbeit bloßes Mittel für den Zweck des Kapitals ist und folglich die Arbeiter zu diesem Zweck im Produktionsprozeß angewandt werden - mit den fatalen Konsequenzen, die das für sie hat.

Demgegenüber halten die Autoren lediglich ein durch die Eigentumsform bedingtes Prinzip, das Gewinnprinzip, als einen (zu mächtig werdenden!) A s p e k t dieser Gesellschaft, der sich tendenziell gegen die Interessen der Arbeiter richtet, für kritikel:

"Es kommt jedoch darauf an, den Gesichtspunkt einer rechnerisch-rationellen Produktion nicht als einzig ausschlaggebend anzusehen. Dagegen stehen menschliche Belange, Vorstellungen einer 'menschlicheren' Produktion. Dabei sind diese beiden Gesichtspunkte nicht notwendig Gegensätze. Eine Berücksichtigung menschlicher Wünsche und Bedürfnisse in der Produktion ist durchaus rational und kann zudem in hohem Maße produktiv sein - wenngleich das nicht immer meßbar ist. Es kommt darauf an, welche Interessenlage stark genug ist, ihre

Gesichtspunkte in den Betrieben und in der Wirtschaft durchzusetzen. Das bestimmt dann letztlich die Wirtschaftsordnung." 154)

Wenn hier zunächst die Harmonisierung der Interessen von Kapital und Arbeit, einer "rechnerisch-rationellen" und einer "menschlicheren" Produktion, als eine Sache der Einsicht und des guten Willens unterstellt wird, so steht das nicht nur im Widerspruch zu der Aussage, daß es nur darauf ankomme, welche Interessenlage stark genug sei, "ihre Gesichtspunkte in den Betrieben und in der Wirtschaft durchzusetzen" - was heißt: g e g e n die anderen Gesichtspunkte! -, sondern auch zu der zuvor gewonnenen Einsicht, daß bei Beibehaltung der Privatproduktion der Privateigentümer den Gewinn zur Maxime seines Handelns macht.¹⁵⁵⁾

Und im übrigen ist die Argumentation der Autoren zirkelhaft insofern, als ihr Ausgangspunkt ja gerade das zu mächtig werdende Profitprinzip war, und sie keinen Zweifel daran gelassen haben, welche Interessenlage sich durchzusetzen in der Lage ist, und sie nun aus diesem bereits konstatierten Faktum eine sowohl-als-auch-Möglichkeit machen.

Besteht die Kritik der Arbeitsheft-Autoren an der Gesellschaft darin, daß der eine Gesichtspunkt der Produktion, die menschlichen Belange, noch nicht genügend durchgesetzt sei, so folgt für sie daraus die naive Aufforderung, künftig den menschlichen Wünschen und Bedürfnissen in den Betrieben und der Wirtschaft mehr Geltung zu verschaffen.¹⁵⁶⁾ Ihre Gesell-

¹⁵⁴⁾ e.a.O., S. 33

¹⁵⁵⁾ Vgl. e.a.O., S. 32

¹⁵⁶⁾ In dieser Kritik der Gesellschaft, die in der Aufforderung ihrer Humanisierung mündet, wird eine von der Gesellschaft unabhängige Existenz des M e n -

schaftskritik basiert damit nicht auf der Erklärung, warum diese Gesellschaft auf Kosten der Arbeiter und auf Kosten ihrer Bedürfnisse funktioniert, warum die technisch-rationelle Produktion zur Vermehrung des bürgerlichen Reichtums immer gegen die Belange des Arbeiters durchgesetzt wird und was das für seine Situation in der Gesellschaft bedeutet. Da sie nicht das Produktionsverhältnis, die Lohnarbeit, erklären, bleibt ihre Kritik der negativen Auswirkungen moralisch.¹⁵⁷⁾

2.2.1.3 Die Explizierung der Belange einer "menschlicheren" Produktion am Beispiel der Betriebshierarchie

Die betriebliche Hierarchie gilt den Autoren als eine gegen die Interessen und Bedürfnisse der Arbeiter gerichtete Organisation des Arbeitsprozesses, die - als Resultat der privatkapitalistischen Eigentumsform - die negativen Auswirkungen auf die Arbeiter zeitigt, die sie zuvor beschrieben haben.¹⁵⁸⁾

Wie die Autoren allerdings die betriebliche Hierarchie kritisieren, zeigt, daß sie nicht bereit sind, die Interessen der Arbeiter gegenüber einer bestimmten Arbeitsorganisation *o f f e n s i v* geltend zu machen, das heißt von *d e r e n* Interessen auszugehen, sondern, indem sie - gegen ihre explizite Einsicht - eine Arbeitsorganisation propagieren, die

Forts. Fußnote 156) - *s c h e n* unterstellt - sein wahrhaft menschliches Sein - das dann mit seinem gesellschaftlichen Sein konfrontiert wird, wo doch gerade die Gesellschaft die Betätigung des Menschseins ist. Zur Kritik dieser Konfrontation vgl. L. SÈVES Kritik an GARAUDYS philosophischem Humanismus, in: L. SÈVE, Marxismus und Theorie der Persönlichkeit, Frankfurt 1972, S. 64 ff.

¹⁵⁷⁾ Vgl. MARX' Kritik an PROUDHON, a.a.O., S. 134

¹⁵⁸⁾ . . .

beiden, Unternehmer und Arbeiter, in gleicher Weise nutzen soll.

Dazu zerbrechen sie sich zunächst den Kopf des Unternehmers, wenn sie fragen:

"Auf den ersten Blick sieht es so aus, als sei der kapitalistische Betrieb durchaus vernünftig organisiert...

Wir werden zu prüfen haben, ob das tatsächlich der Fall ist. Ist der kapitalistische Betrieb im Hinblick auf die Verwirklichung seiner (Hervorhebung durch mich, M. Sch.) Zwecke tatsächlich rational geplant und organisiert?" 159)

- und machen damit ein möglichst "rationales" Funktionieren des kapitalistischen Betriebes, die Durchsetzung des Unternehmenszwecks, zu ihrem ausdrücklichen Anliegen.

Für den Nachweis dafür, wie "unvernünftig" die betriebliche Hierarchie im Sinne des K a p i t a l - zwecks ist, muß ein von der "Unvernunft" der betrieblichen Hierarchie betroffener Arbeiter herhalten: Dieser hat einen Verbesserungsvorschlag zur Effektivierung seiner Arbeit direkt an die entsprechende Abteilung innerhalb des Betriebes weitergeleitet, ohne den vorgeschriebenen Weg der betrieblichen Rangfolge einzuhalten, was ihm prompt die Rüge der Betriebsleitung einbringt und einen Streit mit dem Meister und dem Betriebsleiter. Da der Arbeiter sein "Fehlverhalten" im Hinblick auf die Realisierung seines Verbesserungsvorschlages, der doch auch im Interesse des Betriebes liegt, nicht einsehen will,

159) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 54 f.

wird er schließlich entlassen. 160)

An diesem Fall, in dem ein Arbeiter infolge seiner langjährigen Erfahrungen an einem bestimmten Arbeitsplatz seine Arbeit verbessern will, zeigen die Autoren nicht etwa, daß dies im Resultat sich immer gegen sein Interesse richtet, sein eigener Verbesserungsvorschlag auf ihn zurückschlägt dadurch, daß bei seiner Anwendung die Möglichkeit besteht, die Arbeit zu intensivieren, neue Akkordlohnverfahren einzuführen etc.¹⁶¹⁾, sondern ihnen ist der Fall Anlaß, die Irrationalität der betrieblichen Hierarchie nachzuweisen: Ein offensichtlich kooperationsbereiter Arbeiter wird entlassen, weil er den vorgeschriebenen Weg der betrieblichen Rangskala nicht eingehalten hat.

Das hierin enthaltene Lob für ein solches Arbeiterverhalten verweist wiederum auf das Anliegen der Autoren: die Harmonisierung der Interessen von Unternehmer und Arbeiter als Einsicht in den beiderseitigen Nutzen zu unterstellen.

Die Art und Weise, in der der Unternehmer gerade zum Ausdruck bringt, wie er seinen Zweck am besten zu realisieren weiß - mittels einer bestimmten Arbeitsorganisation, die er dann verändert, wenn

160) Vgl. a.a.O., S. 61 ff. - Diesen Fall hat die IG Metall als Tonbildschau in ihr Einführungsseminar für Funktionsträger I übernommen. Auch die dort angeführten Erklärungen unterscheiden sich nicht wesentlich von den im folgenden kritisierten. Vgl. IG METALL-HAUPTVORSTAND, Einführungsseminar für Funktionsträger I, a.a.O., S. 124 ff. u. S. 38 ff.

161) Obwohl die Autoren diesen Zusammenhang durchaus sehen (vgl. S. 80), meinen sie, den Mangel, daß der Arbeiter "Opfer seines eigenen Verbesserungsvorschlags" (S. 81) werden kann, durch eine "erfolgreiche Belegschaftskooperation" beseitigen zu können - als würde sich bei einer veränderten Arbeitsorganisation, die der Verfügung eines Unternehmers unterliegt, ein Verbesserungsvorschlag der Arbeiter nicht gegen sie richten.

sie zur Schranke eines reibungslosen und effektiven Produktionsablaufs wird¹⁶²⁾ - machen die Autoren zur "Unvernunft" des Systems der betrieblichen Herrschaftsorganisation und erklären darüber hinaus die Durchsetzung des Unternehmenszwecks zum Problem der "Bürokratie":

"Wir haben festgestellt, daß die betriebliche Organisation nach dem Muster der Bürokratie den Anspruch erhebt, 'rational' zu sein. Wir müssen erkennen, daß dies nicht der Fall ist. die 'vernünftige' Lösung setzt sich gegen den Herrschaftsanspruch der Inhaber der betrieblichen Leitungsposition nicht durch. Es gilt offenbar der Grundsatz: Was zweckmäßig und vernünftig ist, bestimmen wir!" 163)

Und, weil sie diesen Grundsatz nicht akzeptieren wollen, machen sie dem Unternehmer Vorschläge zur Effektivierung der Arbeitsorganisation, was offensichtlich im Widerspruch steht zu ihrer Einsicht, daß

"... sich der Eigentümer der Produktionsmittel in einer starken Stellung (befindet). Wer über keine eigenen Produktionsmittel verfügt, muß sich von ihm die Bedingungen für die Arbeit vorschreiben lassen und sich diesen Bedingungen unterwerfen." 164)

162) Eine kurze Darstellung, wie die Unternehmer Veränderungen in der Arbeitsorganisation vornehmen - also von sich aus Gruppenarbeit, Eigenverantwortung etc. einführen, um so Leistungssteigerungen bei den Arbeitern durchzusetzen, findet sich in K. GÜLDEN u.a., Humanisierung der Arbeit? Ansätze zur Veränderung von Form und Inhalt industrieller Arbeit, Berlin 1973, S. 14 ff. u. S. 55 ff. Zu den Grenzen dieses Unternehmerinteresses vgl. H. KERN, Qualität und Humanität des Arbeitslebens, Vortrag, gehalten auf der IG-Metall-Tagung "Krise und Reform der Industriegesellschaft", 1976, unveröffentlichtes Manuskript, S. 10 ff.

163) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 64

164) a.a.O., S. 30

Die Hoffnung, daß der "Eigentümer der Produktionsmittel" sich diese Vorschläge zu eigen macht, sind allerdings nicht unbegründet, denn:

"Jede neue Technik, jedes neue Verfahren erfordert auch eine neue Art und eine neue Form betrieblicher Zusammenarbeit. ... Die offizielle Herrschaftsorganisation ist einfach nicht mehr in der Lage, die notwendige Kooperation befriedigend und sinnvoll zu regeln. Es ist nicht mehr möglich, durch Befehle, Anweisungen, Vorschriften oder Normen die komplizierten Formen der Zusammenarbeit zu bestimmen." 165)

So gelingt es den Autoren, die aus der "Krise der Hierarchie"¹⁶⁶⁾, der "mangelhafte(n) Anpassungsfähigkeit und Starrheit der hierarchischen Lösung"¹⁶⁷⁾ für die Bewältigung des "Problem(s) der Kooperation in den Betrieben und Verwaltungen"¹⁶⁸⁾, das heißt die von den Veränderungen des Produktionsprozesses selbst erzwungenen neuen Formen der Belegschaftskooperation als d a s Interesse der Arbeiter an dieser bestimmten Arbeitsorganisation auszugeben, und zwar deshalb, weil das P r i n z i p der Kooperation "dem hierarchischen Herrschaftsanspruch in den Betrieben entgegensteht"¹⁶⁹⁾.

Eine veränderte F o r m der Arbeitsorganisation, die noch dazu von den Autoren selber als notwendige Reaktion auf die "überkommene bürokratisch-hierarchische Herrschaftsordnung"¹⁷⁰⁾ erkannt wird, soll -

¹⁶⁵⁾ a.a.O., S. 68 f.

¹⁶⁶⁾ a.a.O., S. 71

¹⁶⁷⁾ a.a.O., S. 74

¹⁶⁸⁾ ebda.

¹⁶⁹⁾ a.a.O., S. 81

¹⁷⁰⁾ a.a.O., S. 74

in Abstraktion von dem Zweck, der mit ihr durchgesetzt werden soll, und in dem die Arbeiter als bloßes Mittel fungieren - den Interessen der Arbeiter nützen. Der Nutzen für die Arbeiter liegt darin, daß

"... Kooperation... nicht die Leistung einzelner (ist), sondern eine Gesamtleistung aller, die an der Kooperation beteiligt sind." (171)

An der Betriebshierarchie haben die Autoren mithin nicht kritisiert, daß sie die vom Produktionsprozeß erzwungene Zurichtung der Arbeiter auf bestimmte eingegrenzte Detailfunktionen absichert. Im Gegenteil: sie affirmieren diesen Zweck, indem sie an der Arbeitszerlegung, von der sie wissen, daß sie für den privaten Eigentümer "ein Mittel (ist), um so billig wie möglich zu produzieren und damit den Gewinn so günstig wie möglich zu gestalten"¹⁷²⁾, positiv anknüpfen als "Spezialisierung des Arbeiters und damit Voraussetzung für eine größere L e i s t u n g s - f ä h i g k e i t (Hervorhebung durch mich, M. Sch.) und Produktivität"¹⁷³⁾, um dann die Belegschaftsoperation als ihre notwendige E r g ä n z u n g anzupreisen:

"Die Arbeitszerlegung bedarf dann der Zusammenfügung der einzelnen Arbeitsverrichtungen, um p r o d u k t i v (Hervorhebung durch mich, M. Sch.) werden zu können. Das bedeutet, daß Arbeitszerlegung notwendig durch Kooperation ergänzt werden muß." (174)

¹⁷¹⁾ a.a.O., S. 84

¹⁷²⁾ a.a.O., S. 32

¹⁷³⁾ a.a.O., S. 81 f.

¹⁷⁴⁾ a.a.O., S. 82

2.2.1.4 Die Konsequenzen dieser falschen Argumentation für die gewerkschaftliche Interessenvertretung

Das so aus dem Gang der Argumentation erschlossene Verständnis der Autoren von gewerkschaftlicher Interessenvertretung, diese zu einem Problem der *E i n - s i c h t* in den gemeinsamen Nutzen zu machen, findet seine konsequente Fortsetzung auch in der expliziten Leugnung des Interessengegensatzes zwischen Arbeitern und Unternehmern, wenn sie behaupten, daß die Berücksichtigung "menschlicher Wünsche und Bedürfnisse in der Produktion"¹⁷⁵⁾ - womit die Bedürfnisse der Arbeiter gemeint sind - "durchaus rational und... zudem in hohem Maße produktiv sein (kann)"¹⁷⁶⁾.

Wie eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität, die auf *K o s t e n* der Arbeiter durchgesetzt wird, gerade *w e i l* sie die "menschlichen Wünsche und Bedürfnisse" für die Produktion furchtbar macht - deren Berücksichtigung soll schließlich produktiv sein - für die Arbeiter von Vorteil sein kann, bleibt fraglich - es sei denn, den Arbeitern würde unterstellt, daß der Zwang, zu arbeiten, für sie identisch sei mit ihrer Bedürfnisbefriedigung. Eben dies tun die Autoren, weil sie den Nachweis erbringen wollen, daß die Interessen und Bedürfnisse der Arbeiter nicht notwendig im Widerspruch stehen zu den Interessen derjenigen, die die Arbeiter als Mittel für ihren Zweck anwenden.

Diesem *I d e a l* einer Interessenh *a r m o n i e* widersprechen die Autoren nicht nur selbst, indem sie gerade ihren Ansatz in der gewerkschaftlichen

¹⁷⁵⁾ a.a.O., S. 33

¹⁷⁶⁾ ebda.

- : -

Bildungsarbeit als explizit "konflitorientiert" begreifen; ihm steht auch die gesellschaftliche Realität mit ihrem "täglichen Kleinkrieg" der Arbeiter um den Erhalt ihrer Existenz als Arbeiter gegenüber.

Wäre dieser Fehler lediglich eine für die gewerkschaftliche Praxis konsequenzlose Einstellung einiger Sozialwissenschaftler, so brauchte er im Kontext dieser Auseinandersetzung nicht so ausführlich nachgewiesen zu werden. Aber schließlich wollen die Autoren der Arbeitshefte die gewerkschaftliche Bildungsarbeit "reformulieren", weshalb auf die Konsequenzen ihrer Erklärung des Interessengegensatzes von Lohnarbeit und Kapital für die gewerkschaftliche Praxis nachdrücklich hinzuweisen ist.

Ihr Resultat ist die Unterwerfung der Interessen der Arbeiter unter die des Kapitals, weil die Arbeiter, wenn sie der Argumentation der Autoren folgen, dem Unternehmer die Rechnung aufzumachen versuchen, das, was s i e von ihm forderten, komme auch i h m zugute. Daß diese Rechnung an den Unternehmern scheitern wird, hat seinen Grund darin, daß diese ihr Interesse kennen und es wohlverstanden durchzusetzen wissen, ohne sich das Problem zu machen, wie sich das auf die Interessen und "Bedürfnisse" der Arbeiter auswirkt.

Deshalb ist es in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für die Arbeiter unabdingbar, sich gegen alle Vorstellungen einer unterstellten Interessensharmonie für ihre Interessen nach höherem Lohn, besseren Arbeitsbedingungen, gegen einen schnellen Verschleiß ihrer Arbeitskraft etc. einzusetzen, weshalb es den Arbeitern in gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen zu begründen gilt, warum sie ihre Interessen auch dann verfolgen müssen, wenn dies den

Interessen der Unternehmer an einem reibungslosen Funktionieren seines Arbeitsprozesses widerspricht.

Dies den Arbeitern zu erklären, erweist sich gerade dann als notwendig, wenn diese sich - wie es in der derzeitig praktizierten Interessenverfolgung häufig der Fall ist - ihren Nutzen davon versprechen, daß sie von einer konsequenten Durchsetzung ihrer Interessen absehen, weil sie sie vom "Wohl" ihres Gegenübers respektive der Wirtschaft abhängig machen.

Demgegenüber bestärken die Autoren mit ihren Argumenten für eine "menschlichere Produktion", die allen Beteiligten gleichermaßen mehr Nutzen bringen soll, die Mängel, die in der existierenden Interessenvertretung der Arbeiter vorhanden sind.

Das zweite Argument, das die Autoren verwenden und das sich ebenso gegen die Durchsetzung der Interessen der Arbeiter richtet, resultiert aus ihrer moralischen Kritik der gesellschaftlichen Verhältnisse, die dem Arbeiter ein grundsätzlich positives Verhältnis zur Arbeit zuspricht, das allein wegen der mangelhaften Mitentscheidungsmöglichkeiten über das Ergebnis der Arbeit an seiner vollen Entfaltung gehindert werde:

"Jeder Mensch möchte in der Arbeit seinen Selbstwert mitbegründen. Das heißt: Er möchte g e r n arbeiten, und er möchte über seine Arbeit und das Ergebnis seiner Arbeit mitentscheiden." 177)

Da der Zwang, zu arbeiten, wohl den Wert des Arbeiters für das Kapital beinhaltet, nicht aber den "Selbstwert" des Arbeiters begründen kann, müssen die Autoren die Einstellung des Arbeiters zu seiner

177) a.a.O., S. 35

Arbeit in ein positives Verhältnis zu ihr umdichten¹⁷⁸⁾, wenn nur ein paar Bedingungen erfüllt sind; und dies angesichts einer Gesellschaft, in der der Arbeiter tagtäglich erfährt, daß das Arbeiten für ihn mit der Zerstörung seiner physischen und psychischen Existenz einhergeht. Das beinhaltet implizit die Aufforderung an den Unternehmer, sich die Arbeitsmoral der Arbeiter nutzbar zu machen um den Preis einiger Zugeständnisse (Mitentscheidung) an sie.

Die darüber hinaus geforderte I d e n t i f i k a - t i o n der Arbeiter mit ihrer Arbeit - an der der Unternehmer deshalb interessiert ist, weil sich die Arbeiter damit freiwillig zusätzliche Pflichten auferlegen, das heißt eine von seinem Standpunkt aus wünschenswerte Arbeitsmoral praktizieren - ist schließlich ebenso gegen die Interessen der Arbeiter gerichtet. Denn in Konflikten beruft sich der Unternehmer auf eben diese Identifikation mit der Arbeit, damit die Arbeiter von der Verfolgung ihrer Interessen Abstand nehmen und er seine Ziele reibungsloser durchsetzen kann.

Haben die Autoren so das M i t t e l des Arbeiters, zu arbeiten für den notwendigen Lebensunterhalt, in seinen Z w e c k verkehrt, müssen sie auch das Verhältnis des Arbeiters zu seinem Lohn falsch bestimmen:

¹⁷⁸⁾ Aus der Notwendigkeit, die Natur umzugestalten, um sie für die Bedürfnisse des Menschen nutzbar zu machen, aus der Arbeit als M i t t e l dazu, ein Bedürfnis, eine Liebe zur Arbeit, zu machen, zeigt, daß die Autoren nicht begriffen haben, was Arbeit im allgemeinen ist. Wie kann die Tätigkeit Befriedigung eines Bedürfnisses sein, die ausgeführt werden m u ß, um Bedürfnisse zu befriedigen. Vgl. dazu K. MARX, Grundrisse..., a.a.O., S. 539 f.

"Der Lohn ist eher ein Trost, der ihm über diesen Verlust (des Mitentscheidens, M. Sch.) hinweghilft. Er ist Ersatz. Er baut sich mit diesem Lohn so gut es geht eine Ersatzwelt auf, die im Grunde völlig von seiner Arbeit getrennt ist (soll er sein Geld wieder in die Firma stecken?, M. Sch.), und von der er sich einredet, daß sie das 'wahre Leben' ist..." 179)

Diese falsche Bestimmung des Lohns findet sich bereits bei NEGt und ist dort kritisiert worden.¹⁸⁰⁾

2.2.2 Themenkreis Betrieb 2: Der Konflikt um Lohn und Leistung

Auch dieses Lehrgangsmodell beginnt mit einem "Einstiegsfall", in dem eine Rationalisierungsmaßnahme in einem Betrieb geschildert wird.¹⁸¹⁾

Betroffen von dieser Maßnahme ist ein einzelner Arbeiter, Wilhelm Humbeck, an dessen Arbeitsplatz ein neues Meßgerät installiert wird, das einen Teil der zuvor von ihm selbst ausgeführten Meßtätigkeit übernimmt. Während Humbeck vor der Installation des Meßgerätes beim Schleifen von Kugellagersitzen, Kraftfahrzeugachsen, Kupplungsdeckeln usw. den Schleifvorgang mehrere Male unterbrechen mußte, um mit einem mechanischen Meßgerät (Rachenlehre) nachzumessen, und dabei den Funkenflug genau beobachten mußte, weil er nur so in der Lage war, seine Arbeit in der geforderten Genauigkeit zu erledigen, kann er nun durch einen Blick auf das elektrische Meßgerät immer genau ablesen, wieviel er noch schleifen muß.

¹⁷⁹⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 35

¹⁸⁰⁾ Vgl. dazu oben Pkt. 2.1.5

¹⁸¹⁾ Vgl. A. BROCK u.a., Themenkreis Betrieb 2, a.a.O., S. 9 ff.

Humbeck hatte zuvor neben der Meßtätigkeit noch andere Arbeitstätigkeiten ausgeführt. Er mußte die Kraftfahrzeugachsen aus einer Kiste herausnehmen, sie hochheben, die Schleifmaschine bedienen und sie nach dem Schleifen wieder in die Kiste legen. Alle diese Arbeitstätigkeiten bleiben auch nach der Installation des Meßgerätes an Humbecks Arbeitsplatz erhalten.

Nach der Veränderung des Arbeitsplatzes soll Humbecks Lohn neu festgesetzt werden. In dem Betrieb, in dem er arbeitet, wird der Grundlohn mit Hilfe eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens bestimmt. Da an Humbecks Arbeitsplatz gerade die Tätigkeiten entfallen sind, die Geschicklichkeit (Genauigkeit) und Erfahrung erforderten, beides Faktoren, die innerhalb des existierenden Arbeitsbewertungsverfahrens relativ hoch bewertet wurden, wird sein Arbeitsplatz nun niedriger eingestuft als vorher, so daß er einen geringeren Grundlohn erhält.

An Humbecks Arbeitsplatz wird zudem im Akkord gearbeitet, was heißt, daß sich sein Lohn aus dem Grundlohn und einer Leistungszulage zusammensetzt, die davon abhängig ist, wie schnell Humbeck arbeitet. Dazu wird sein individuelles Arbeitsergebnis mit einer durch eine bestimmte Methode gemessenen "Normalleistung" verglichen. Da an Humbecks Arbeitsplatz die Tätigkeiten entfallen sind, die ohne große körperliche Anstrengungen zu erledigen waren, das wiederholte Messen, verdichten sich mit der Veränderung seines Arbeitsplatzes die Tätigkeiten, die ihm einen hohen körperlichen Einsatz abverlangen, was bei der Neufestsetzung der "Normalleistung" für Humbeck zur Konsequenz hat, daß er wesentlich mehr unter erhöhter körperlicher Beanspruchung leisten muß.

Die mit der Rationalisierungsmaßnahme an Humbecks Arbeitsplatz verbundene Veränderung seiner Arbeit nutzt der Unternehmer auf der Grundlage des existierenden Lohnbemessungsverfahrens zur Neufestsetzung von Humbecks Lohn, was diesem durch eine "Änderungskündigung" mitgeteilt wird. Die Verhandlungen des Betriebsrates mit der Unternehmensleitung bleiben für Humbeck ohne Erfolg. Erst als im Betrieb Unruhe entsteht, weil die anderen Arbeiter zum Ausdruck bringen, daß sie bereit sind, auf diese Maßnahme der Unternehmensleitung mit einer Arbeitsniederlegung zu reagieren, kommt es zu einem Kompromiß: Humbeck soll zunächst für ein halbes Jahr sein alter Grundlohn weitergezahlt werden, und die Unternehmensleitung will sich bemühen, bis dahin für ihn einen besseren Arbeitsplatz zu finden.

2.2.2.1 Analytische Arbeitsbewertung

Ausgehend von der Beschreibung der Rationalisierungsmaßnahme machen die Autoren deutlich, welchen Zweck der Arbeitgeber mit dieser Maßnahme verfolgt:

"Die Unternehmensleitung versprach sich von der Neubewertung eine Verbesserung der Kostensituation, nämlich eine Vermehrung des Produktionsausstoßes an Humbecks Arbeitsplatz und eine Heruntergruppierung Humbecks. Humbeck hingegen fürchtete vor allem eine Veränderung seiner Einkommenssituation, jedoch auch die größere körperliche Belastung durch die erhöhte Stückzahl." 182)

Zweck der Rationalisierung war also eine Kostenersparnis, die dadurch erreicht wurde, daß an Humbecks Arbeitsplatz eine innerhalb des gesamten Arbeitsvorgangs relativ zeitraubende Tätigkeit, das Messen,

182) a.a.O., S. 17

von einer Maschine übernommen wurde mit der Konsequenz, daß sich die verbleibenden Tätigkeiten verdichteten, das heißt Humbeck mehr und intensiver arbeiten mußte.

Da gerade für diese weggefallene Tätigkeit zuvor eine besondere Geschicklichkeit und Arbeitserfahrung nötig war, kann der Arbeitgeber auf der Grundlage des bestehenden Arbeitsbewertungsverfahrens den Lohn von Humbeck senken, da die *A n f o r d e r u n g e n* an diesem Arbeitsplatz - für die allein der Unternehmer bereit ist, Lohn zu bezahlen¹⁸³⁾ - in Bezug auf die Bewertung bestimmter Tätigkeiten, wie Berufserfahrung, Genauigkeit, geringer geworden sind.¹⁸⁴⁾

183) Wie die Unternehmer mit Hilfe der analytischen Arbeitsbewertung ihr Interesse durchsetzen, nur für die Fähigkeiten der Arbeiter zu bezahlen, die an den existierenden Arbeitsplätzen gebraucht werden, zeigen H. FUNKE u.a. in einem Aufsatz zur "Intensivierung der Arbeit in der BRD und Gewerkschaften. Zum Zusammenhang von Kapitalakkumulation, Veränderungen in den Formen der Profitproduktion und der Rolle neuer Entlohnungsformen in der BRD", Teil II, in: "Probleme des Klassenkampfes", Heft 5/1972, S. 135 ff.

184) Wenn die Arbeitswissenschaft als Zweck der Arbeitsbewertungsverfahren ausgibt, "die bisherige Lohnsumme gerechter zu verteilen" (H. H. HILF, Einführung in die Arbeitswissenschaft, Berlin 1964, S. 144), wobei selbstverständlich vorausgesetzt wird, daß diese Bewertungsverfahren nicht dazu führen dürfen, daß die Arbeiter mehr Lohn bekommen, so macht sie deutlich, was hier unter Gerechtigkeit verstanden wird: Der Arbeiter soll dann mehr Lohn bekommen, wenn er besser für das Unternehmen funktioniert, wenn er bestimmten Arbeitsplätzen *a n f o r d e r u n g e n* entspricht. Vgl. a.a.O., S. 144 ff.

Das Problem der Arbeitswissenschaft, daß es keine "exakte Methode" (a.a.O., S. 43) der Arbeitsbewertung gibt, resultiert daraus, daß sich der Nutzen der Arbeiter für das Kapital permanent verändert, zum Beispiel durch eine veränderte Arbeitsmarktsituation.

Auf diese Weise kann es zu dem (nur scheinbaren) Widerspruch kommen, daß, obwohl Humbeck wesentlich intensiver arbeiten muß, seine Anforderungen geringer eingestuft werden.¹⁸⁵⁾

Dieses Phänomen greifen die Autoren auf, um aus einer allgemeinen Betrachtung des Arbeitsbewertungssystems zu resümieren:

"... daß Berufsausbildung, Fachkenntnisse, Berufserfahrung und Facherfahrung im Regelfall höher bewertet werden als Geschicklichkeit und Handfertigkeit oder Aufmerksamkeit und zusätzlicher Denkprozeß..."¹⁸⁶⁾

Da diese Feststellung des "Fall Humbeck" gerade nicht erklärt - denn hier wurden Geschicklichkeit und Aufmerksamkeit als Faktoren, die durch die Veränderung des Arbeitsplatzes entfallen sind, offenbar so "hoch" bewertet, daß mit ihrem Entfallen Humbecks Arbeits-tätigkeit geringer eingestuft wurde - muß es den Autoren in ihrer Betrachtung um etwas anderes gehen, was sie sogleich zum Ausdruck bringen, indem sie ihre Einstellung zur Arbeitsbewertung darlegen:

"Wir sind in unseren Bewertungen noch an den Werten und Wertvorstellungen einervorwiegend handwerklich bestimmten Produktion und traditionellen kaufmännischen Verwaltung orientiert."¹⁸⁷⁾

¹⁸⁵⁾ Der Fall Humbeck ist durchaus typisch für die Folgen, die der Einsatz neuer Maschinen für die Arbeiter eines Betriebes hat. Vgl. dazu F. BÖHLE/N. ALTMANN, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1972, S. 26 ff. - In dieser Studie wird sowohl das mit technisch-organisatorischen Veränderungen des Produktionsprozesses verbundene Risiko der Entqualifizierung (vgl. insbes. S. 53) als auch das Risiko steigender Leistungsanforderungen (vgl. S. 98 ff.) dargestellt.

¹⁸⁶⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 23

¹⁸⁷⁾ ebda.

Wenn die Autoren einerseits richtig feststellen, daß "Geschicklichkeit und Handfertigkeit", also die Tätigkeitsanforderungen einer handwerklichen Produktion, gegenüber Berufsausbildung und Fachkenntnissen in den existierenden Arbeitsbewertungsverfahren gering bewertet werden, die Systeme also keineswegs an handwerklichen Maßstäben, sondern an den Anforderungen, die der derzeitige Produktionsprozeß stellt, orientiert sind, so offenbart ihre demgegenüber absurde Kritik, daß diese Verfahren v e r a l t e t seien, ihr Anliegen: sich vom Standpunkt derjenigen, die sich um ein g e r e c h t e s Arbeitsbewertungssystem bemühen, den Kopf darüber zu zerbrechen, ob und inwieweit das bestehende System den Veränderungen des Produktionsprozesses und den damit einhergehenden Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und Arbeitsanforderungen entspricht.

Ungeachtet der richtigen Einsicht, daß die Interessen derer, "die über Kapital verfügen... an der unterschiedlichen Bewertung der verschiedenen zu erbringenden Leistungen interessiert sind"¹⁸⁸⁾, was darauf verweist, daß die Bewertung unterschiedlicher Leistungen das Mittel des Unternehmers ist, seinen Nutzen gegenüber den Arbeitern durchzusetzen, verlegen die Autoren die U r s a c h e für Humbecks Lohnminderung, die sie ja erklären wollen, in einen Mangel der analytischen Arbeitsbewertung, der durch das "Nachhinken unserer Anschauung"¹⁸⁹⁾ bedingt sei, mit

188) ebda.

189) ebda. - Wenn die Autoren aus der Tatsache, daß Arbeitsbewertungsverfahren nicht exakt sein können, weil der Nutzen eines Arbeiters sich permanent verändert, also nur grob geschätzt werden kann, den Schluß ziehen, daß bei der Arbeitsbewertung keine objektiven Sachverhalte gemessen würden - obwohl sie selbst, z.B. in ihrem Urteil, daß Humbeck jetzt sehr viel intensiver arbeiten muß als vorher, unterstellen, daß es solche Unterschiede gibt - sondern es dabei um "völlig subjek-

der immanent logischen Aufforderung, das System der Arbeitsbewertung zu verändern:

"In zahlreichen Betrieben sinkt mit der technischen Entwicklung auch das Lohngefüge. Die oberen Lohngruppen, so die Gruppen 5 und 6, werden immer weniger besetzt und die Zahl der Arbeitnehmer, die in Lohngruppe 3 arbeiten müssen, nimmt ständig zu. Die Arbeitsbewertungsverfahren sind noch viel zu sehr auf eine Situation zugeschnitten, die der jetzigen Phase der Technisierung voranging. Eine grundsätzliche Lösung ist somit allein durch eine Veränderung des Systems der Arbeitsbewertung zu erreichen." 190)

War der richtige Ausgangspunkt der Autoren, den Zweck, den die Unternehmensleitung mit der Veränderung des Arbeitsplatzes durch den Einsatz eines Meßgerätes verfolgt, als Kostenersparnis einzuschätzen, was die Heruntergruppierung Humbecks zur Konsequenz hat, so nehmen sie diese Einsicht zurück, wenn sie den *G r u n d* für die Herabgruppierung dem "veralteten" System der Arbeitsbewertung anlasten und damit das Unternehmerinteresse an der Senkung der Lohnkosten, das sie der Tendenz nach immer verfolgen¹⁹¹⁾, zu einem Problem der "veralteten Anschauung" verharmlosen.

Die schlichte Umkehrung würde demnach bedeuten, daß ein "modernes" Arbeitsbewertungssystem, das der "jetzigen Phase der Technisierung" entspricht, die Herabgruppierung Humbecks hätte verhindern können - obwohl die "Modernisierung" des Arbeitsvorgangs, durch

Forts. Fußnote 189) - tive Einschätzungen" (S. 22) gehe, die durch "Übereinstimmung in der Einschätzung" (S. 23) zustande kämen, verharmlosen sie solche Mittel, mit denen der Unternehmer sein Interesse an einer möglichst optimalen Nutzung der Arbeitskräfte durchsetzt, zu Bewußtseinsproblemen der Beteiligten.

190) a.a.O., S. 35 f.

191) vgl. a.a.O., S. 29

die bestimmte Fähigkeiten Humbecks ü b e r f l ü s -
s i g wurden, dem Unternehmer gerade der Anlaß für
die Lohnminderung war.

Der Versuch der Autoren, durch die Veränderung der
Anschauung a l l e r Beteiligten ("Nachhinken u n -
s e r e r Anschauung") in Bezug auf die Bewertung
einzelner unterschiedlicher Arbeitsleistungen die
Interessen Humbecks gegenüber einem Arbeitsbewertungs-
verfahren zu vertreten, das sich gerade als nützli-
chen Mittel g e g e n seine Interessen erwiesen
hat, muß als Instrument des Festhaltens und Verfol-
gens der Lohninteressen deshalb scheitern, weil das
Interesse der Arbeiter an einem möglichst hohen Lohn
in die Auseinandersetzung um die "richtige Bewertung"
der unterschiedlichen Arbeitsleistungen verwandelt
wird, und sich die Arbeiter damit den U n t e r -
s c h i e d ihrer Bezahlung selbst zum Zweck machen
sollen.

Haben die Autoren einerseits durchaus erkannt, daß
die Eigentümer von Kapital an der unterschiedlichen
Bewertung der Arbeitsleistungen ein Interesse haben,
so unterstellen sie in ihren Konsequenzen für die ge-
werkschaftliche Interessenvertretung ein g e m e i n -
s a m e s Interesse von Arbeitern und Kapitaleignern
an der Arbeitsbewertung. Sie machen damit das Faktum,
daß die gewerkschaftliche Lohnpolitik sich auf die
existierenden Arbeitsbewertungssysteme, das Lohngrup-
pengefüge etc. als B e d i n g u n g ihres Handelns
beziehen muß, weil sie sie v o r f i n d e t, zum
eigentlichen Zweck gewerkschaftlicher Interessenver-
tretung und damit den Streit der Arbeiter mit dem Un-
ternehmer um mehr Lohn zu einem Streit um den "ge-
rechten Lohn".¹⁹²⁾

¹⁹²⁾ Wie sehr sich die Autoren um einen 'gerechten Lohn'
bemühen und sie dafür die Interessen der Arbeiter
opfern, vgl. a.a.O., S. 96 ff. u. unten Pkt. 2.2.2.4.

2.2.2.2 Der Interessengegensatz von Lohn und Leistung

Die Autoren stellen im weiteren fest, daß in Bezug auf den Lohn und die Arbeitsintensität ("Arbeitsmühe") ein Interessengegensatz zwischen Arbeitern und Unternehmern bestehe.¹⁹³⁾

Während für den Arbeiter der Lohn Mittel ist, seine Existenz zu sichern - "Der Lohn, den er für seine Arbeit erhielt, war für ihn und seine Familie ein Mittel der Existenzsicherung."¹⁹⁴⁾ -, ist er für die Unternehmer "... Kostenfaktor. Für sie gilt die Tendenz, den Lohn möglichst niedrig zu halten, weil damit die Gewinnaussichten steigen."¹⁹⁵⁾

Dies ist für die Autoren die allgemeine Bestimmung des Lohnkonfliktes, womit sie den Konflikt,

¹⁹³⁾ In der Feststellung daß zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern (bzw. dem Staat als Arbeitgeber) ein Interessengegensatz besteht und dessen Ursache auf gewerkschaftlichen Lehrgängen erkannt werden müsse, stimmen übrigens alle gewerkschaftlichen Bildungskonzeptionen überein. - Vgl. z.B.: IG METALL-HAUPTVORSTAND, a.a.O., S. 32; ÖTV-Bildungskonzeption, a.a.O., S. 10; G. GERLACH, Planung und Gestaltung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in: H. BRAMMERTS u.a., a.a.O., S. 181; TEAMER-KOLLEKTIV (Hrsg.), Betriebsräteschulung des DGB in Zusammenarbeit mit der Universität Oldenburg, BRS-Information 1/1973, S. 5 f. Sie unterscheiden sich darin, inwieweit sie an dieser Erkenntnis festhalten. Bei der bisherigen Betrachtung der Themenkreis Betrieb I übrigens richtige Bestimmung des Lohns, vgl. oben S. 116.

¹⁹⁴⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 26; eine gegenüber Themenkreis Betrieb I übrigens richtige Bestimmung des Lohns, vgl. oben S. 116.

¹⁹⁵⁾ a.a.O., S. 29

zu dem es erst einmal kommen muß als A u s t r a -
g u n g des Interessengegensatzes, allein aus der
unterschiedlichen F u n k t i o n des Lohns für
den Arbeiter und den Unternehmer ableiten. Ist in
dieser unterschiedlichen Funktion der Konflikt um
eine bestimmte Höhe des Lohns zwar angelegt, so be-
darf es doch des Willens, das heißt des Bewußtseins
der Arbeiter, den Interessengegensatz auszutragen.

Wenn die Autoren hiervon abstrahieren und stattdes-
sen auf die Zwangsläufigkeit des Konfliktes setzen -
"Da die Arbeitnehmer gezwungen sind, ihre Arbeits-
kraft zu verkaufen, um ihr Einkommen zu erzielen,
können sie sich der Konfliktsituation nicht ent-
ziehen."¹⁹⁶⁾ - verzichten sie in ihrer gewerkschaft-
lichen Bildungsarbeit auf die Vermittlung der E i n -
s i c h t der Arbeiter in die Notwendigkeit, ihre
Interessen auch geltend zu machen, was ein gewerk-
schaftliches Bewußtsein voraussetzt, das die eigenen
Interessen keinem anderen Zweck, dem diese dann zum
Opfer fallen, unterordnet.¹⁹⁷⁾

¹⁹⁶⁾ a.a.O., S. 59

¹⁹⁷⁾ Dieser Fehler der Autoren ist auch in der gewerk-
schaftlichen Bildungsarbeit sehr verbreitet. Einer-
seits wird unterstellt, wenn den Teilnehmern der In-
teressengegensatz erklärt wird, daß sie ihn noch nicht
richtig austragen, sie aufgrund ihres vorherrschenden
Bewußtseins allzu häufig bereit sind, auf ihre Interes-
sen zu verzichten, weil sie sich davon letztlich Vor-
teile erhoffen; andererseits werden Interessengegen-
satz und dessen Austragung oft gleichgesetzt, als wür-
den die Arbeitnehmer ihre Interessen tatsächlich im-
mer schon gegen die der Arbeitgeber verfolgen. Gerade
an der Stelle des Seminarverlaufs, an der falsches Be-
wußtsein der Teilnehmer aufgearbeitet werden müßte -
Vorstellungen von Interessenharmonie - begnügt man
sich mit der Selbstverständlichkeit, daß zustandege-
kommene Konflikte ihre Ursache in dem Interessengegen-
satz haben; anstatt gerade die Mängel der Interessen-
vertretung in den Konflikten oder die Nichtkonflikte
aufzuarbeiten, um an ihnen zu verdeutlichen, wie die
Teilnehmer Interessengegensätze auf ihre Kosten aus-

Daß die Autoren dieses Verständnis von gewerkschaftlicher Interessenvertretung nicht teilen, vielmehr das Bewußtsein der Arbeiter, das sie an einer konsequenten Verfolgung ihrer Interessen hindert, eher noch bestärken, zeigen sie, indem sie auf die Bedingungen und Faktoren verweisen, durch die die Interessen der "Konfliktgruppen", die Tendenz der Unternehmer, den Lohn möglichst niedrig zu halten, die Tendenz der Arbeiter, ihn zu erhöhen, begrenzt sind:

"Dabei wirken die Interessen der Arbeitnehmer, für die Löhne und Gehälter Einkommen sind, und deren Handeln... sowie die Bedingungen des Arbeitsmarktes..., der allgemeinen Wirtschaftslage (z.B. die konjunkturelle Situation)... auf das Verhalten der Unternehmer ein." 198)

und schließen daraus:

"... diese Einflußfaktoren... gelten in gleicher Weise für die Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer." 199)

Der Fehler dieser Argumentation besteht zunächst darin, daß die Autoren leugnen, daß die Bedingungen, die das Interesse des Unternehmers beeinflussen, Bedingungen für die Reproduktion des Kapitals sind,

Forts. Fußnote 197) - getragen haben.
Vgl. beispielsweise IG METALL-HAUPTVORSTAND, a.a.O., S. 32 u. OTV-Bildungskonzeption, a.a.O., S. 8.
Allein in der Bildungskonzeption des DGB-Projekts "Mitbestimmung und politische Bildung" wird dieser Fehler vermieden. Die "Erklärung des gesellschaftlichen Interessengegensatzes und seiner Grundlagen" (G. GERLACH, a.a.O., S. 188) soll dort gerade so erfolgen, daß in einer "Diskussion typischer Deutungsmuster", in der die noch falschen Bewußtseinsbestandteile der Teilnehmer aktualisiert werden, der "Versuch ihrer Aufklärung" (S. 188) unternommen wird, der in der "richtigen Erklärung" (S. 190) der gesellschaftlichen Situation der Arbeitnehmer und der daraus folgenden Einsicht in die Notwendigkeit "der Auseinandersetzung von Kapital und Arbeit" (S. 191) münden soll.

198) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 29

199) ebda.

selbst wenn sie dieser vorübergehend störend entgegenstehen. Denn wenn die Unternehmer bei knappem Arbeitskräfteangebot zum Beispiel bereit sind, einen höheren Lohn zu bezahlen, so eben deshalb weil sie diese Arbeitskräfte als Mittel zur Durchsetzung ihres Zwecks brauchen, was immer schon impliziert, daß sie ihn durchsetzen.

Für die Arbeitnehmer hingegen erweist sich die "gleiche Weise", in der diese Faktoren ihr Interesse begrenzen sollen, als eine höchst unterschiedliche Wirkung auf ihre Interessen, weil die Bedingungen solche sind, in denen sich das Kapital auf ihre Kosten, also gegen ihre Interessen, reproduziert.

Wird die Durchsetzung derselben abhängig gemacht, etwa von der Arbeitsmarktsituation bzw. der "allgemeinen Wirtschaftslage", so heißt das, daß für sie 'nichts drin' ist bzw. eben so viel, wie die Konjunktur es zuläßt. Daß die Interessen der Arbeiter dabei dem "Konjunkturzyklus" stets zum Opfer fallen, zeigt sich nicht nur in Zeiten der ökonomischen Krise, in der die Arbeiter sich den Verzicht auf die Verfolgung ihrer Interessen besonders zu eigen machen, sondern auch in Phasen der Hochkonjunktur, in denen sie zur Mäßigung ihrer Lohninteressen mit dem Argument ermahnt werden, es nicht zur "Überhitzung" der Konjunktur kommen zu lassen.

Dieselben Faktoren also, die die Durchsetzung der Interessen der Unternehmer und der Arbeiter "begrenzen", wirken sich im Falle der Unternehmer so aus, daß diese ihren Nutzen allemal noch durchsetzen, während die Arbeiter den Schaden davontragen.

Wenn die Autoren diesen Tatbestand in eine "in gleicher Weise" Begrenzung der jeweiligen Interessen auflösen, sehen sie von der beschriebenen

unterschiedlichen Wirkung ab und bringen darüber hinaus zur Anschauung, daß sie an einer Lohnpolitik, die sich an Faktoren wie der "allgemeinen Wirtschaftslage" orientiert, nichts verändern wollen; ansonsten könnten sie nicht bei der bloßen Konstatierung der Wirkung bestimmter Bedingungen auf die Lohninteressen stehen bleiben, sondern hätten diesen Zustand vom Standpunkt der Verbesserung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu kritisieren.

Denn tatsächlich heißt die Beeinflussung der Lohninteressen durch die Arbeitsmarktsituation respektive die "Konjunktur" nichts anderes, als daß die Arbeitnehmer diesen Einfluß zulassen und verweist damit auf ein Hindernis in ihrem Bewußtsein, das sie von der Verfolgung ihrer Interessen Abstand nehmen läßt - weshalb, um an den Ausgangspunkt zu erinnern, es zum **K o n f l i k t** erst kommt, wenn die Arbeitnehmer auf einer gewerkschaftlichen Austragung ihres Gegensatzes zum Kapital bestehen, wovon derzeit nicht gesprochen werden kann.²⁰⁰⁾

²⁰⁰⁾ Das Institut für Sozialforschung (ISF) hat in der Studie "Gewerkschaften in der BRD" herausgearbeitet, daß die Gewerkschaften in der BRD eine ausgesprochen "kooperative" (S. 17), das heißt eine auf Zusammenarbeit mit Unternehmern und Staat angelegte Gewerkschaftspolitik betreiben. Die Autoren unterscheiden diese von einer "konfliktorischen Gewerkschaftspolitik" (ebda.), die zwar "die bestehenden Markt- und Machtverhältnisse in Rechnung stellen, aber eine Verantwortung für den Gesamtzustand der Ökonomie ablehnen" (S. 21). Wenn die Autoren hier auch richtig einen Mangel in der Gewerkschaftspolitik der BRD-Gewerkschaften aussprechen, "daß nicht die Mitgliederinteressen, sondern der jeweilige Zustand der kapitalistischen Ökonomie... den Spielraum der konkreten Forderungen" (S. 29) definiere, so entschuldigen sie diesen Mangel mit einer Tautologie: "Solange das kapitalistische System diesen Interessenansprüchen (der Arbeiter, M. Sch.) gegenüber konzessionsfähig bleibt und die manifesten Erwartungen der Mitglieder sich innerhalb dieser Konzessionsspielräume bewegen, ist es wahrscheinlich, daß die Gewerkschaften auf Grund ihrer pragmatischen Orientierung eine einkommenspolitische Kooperation mit Staat und

Dies resultiert nicht zwangsläufig aus ihrer E x i -
s t e n z als Arbeiter und der damit verbundenen
ökonomischen Abhängigkeit, sondern ist Resultat des
Willens der Arbeiter, gegen das Unternehmerinteresse
ihr Interesse geltend zu machen. Den Konflikt v o r -
a u s z u s e t z e n , heißt von den Mängeln im Be-
wußtsein der Arbeiter zu abstrahieren und die Aus-
tragung des Interessengegensatzes zu einer ökonomi-
schen Zwangsläufigkeit zu erklären.

Im Anschluß an den "Lohnkonflikt" behandeln die Auto-
ren den Interessengegensatz von Arbeitern und Unter-
nehmern in Bezug auf die "Arbeitsmühe" respektive
die Arbeitsintensität.

Während für den Unternehmer die Arbeitsleistung des
Arbeiters Mittel sei, einen hohen Produktionsausstoß
zu erzielen, woraus sich sein Interesse an einer hohen

Forts. Fußnote 200) - Unternehmern eingehen." (S. 23)
Solange sich die Arbeiter mit dem zufrieden geben,
was ihnen von den Unternehmern freiwillig zugestan-
den wird, solange sie keine Konflikte eingehen, gibt es
keine, wobei die Autoren allerdings den Zustand, den
Interessengegensatz zum Kapital an sich auszutragen,
zu einem Zustand, in dem sich das kapitalistische
System gegenüber den Interessenansprüchen der Arbei-
ter konzessionsfähig verhalte, verwandeln.
Ist die "kooperative Gewerkschaftspolitik" als Resul-
tat einer ökonomischen Situation entschuldigt, in der
die Arbeiter aufgrund der Arbeitsmarktsituation mehr
Lohn ohne gewerkschaftlichen Kampf herauszuschlagen kön-
nen, so wird die gewünschte Veränderung ebenfalls aus
einer ökonomischen Situation, die die Arbeiter zwingt
(vgl. S. 25), die Konflikte auszutragen, begründet.
Das Bewußtsein der Arbeiter taucht dann nur noch als
ein F a k t o r auf, der "sekundär gegenüber zwei
anderen Determinanten" (S. 21) sei.
Zitiert nach: J. BERGMANN u.a., Gewerkschaften in der
BRD. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitbestim-
mungsinteressen und ökonomischen Systemzwängen, Teil I:
Bedingungen gewerkschaftlicher Lohnpolitik und Ent-
wicklungen im Selbstverständnis, in der tarifpoliti-
schen Praxis und der innerverbandlichen Willensbil-
dung, Veröffentlichung des Instituts für Sozialfor-
schung, Frankfurt 1974

Arbeitsintensität begründe, sei für den Arbeiter die Arbeitsintensität Verausgabung seiner Arbeitskraft, die er, um diese nicht zu gefährden, der Tendenz nach zu senken bestrebt sei:

"Wir hatten festgestellt, daß die Unternehmensleitung an einem möglichst hohen Leistungsergebnis interessiert war, während Humbeck das Interesse hatte, die Arbeitsmühe möglichst zu senken." 201)

Auch hier reicht die Bestimmung der unterschiedlichen F u n k t i o n der Arbeitsintensität für den Unternehmer und den Arbeiter nicht aus, um einen K o n - f l i k t um die Arbeitsleistung zu begründen. Denn auch das Interesse am Erhalt ihrer Arbeitskraft können die Arbeiter selber dadurch beschränken, daß sie sich bei dem Versuch seiner Durchsetzung am "Wohl" des Betriebes bzw. dem Wirtschaftswachstum orientieren. Auch hier ist der Konflikt keine Zwangsläufigkeit, sondern von der Einsicht der Arbeiter abhängig, ihre Interessen gegenüber dem Unternehmer vertreten zu müssen.

2.2.2.5 Die Koppelung von Lohn und Leistung: die Leistungslohnsysteme

Die Autoren stellen zunächst richtig fest, daß zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern in Bezug auf Lohn u n d Leistung ein Interessengegensatz bestehe:

"Für die Kapitalbesitzer sind Löhne Kosten, die sie senken wollen, für die Arbeitnehmer jedoch sind die Löhne Einkommen, die sie erhöhen wollen. Für die Kapitalbesitzer ist der Leistungseinsatz der Arbeitnehmer Mit-

201) A. HOCK u.a., a.a.O., S. 7

tel zur Produktionssteigerung. ... Für die Arbeitnehmer ist der Leistungseinsatz Arbeitsmühe." 202)

Weil der Interessengegensatz notwendig aus dem unterschiedlichen Bezug von Unternehmern und Arbeitern auf die Arbeit resultiert, sind "die Konflikte selbst nicht aufzuheben", solange "die Bedingungen der Konflikte nicht aufgehoben worden sind". 203)

Wenn die Autoren dann jedoch zur Betrachtung des **L e i s t u n g s l o h n s** 204) übergehen, in dem die Lohnhöhe des Arbeiters abhängig gemacht wird von seiner quantitativ verausgabten Arbeitsleistung 205), machen sie denselben Fehler, der ihnen bei der Einschätzung der Arbeitsbewertung nachgewiesen wurde 206):

Den Leistungslohn, mit dessen Hilfe es den Unternehmern möglich ist, das individuelle Interesse des Arbeiters "gleichzurichten" 207) mit dem Zweck des Be-

202) a.a.O., S. 39

203) ebda.

204) Zu den verschiedenen Formen des Leistungslohns vgl. R. ZOLL, a.a.O., S. 75; J. H. MENDNER, a.a.O., S. 137 ff. u. S. 177 ff.; V. MOSLER u.a., Zwischenbericht über den Stand der Arbeiten am Forschungsprojekt "Die Funktionen leistungsbezogener Lohnsysteme und die Bestimmungsgründe ihres Wandels", Veröffentlichung des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt 1973, S. 88 ff.

205) Wenn im Leistungslohn der Lohn davon abhängig gemacht wird, wieviel der Arbeiter leistet, so heißt dies nicht, daß der Lohn seiner geleisteten Arbeit entspricht. Wie könnte sonst der Unternehmer mittels der Leistung seiner Arbeitskräfte Profit machen? Vgl. K. MARX, Das Kapital Bd. 1, a.a.O., S. 574 ff.

206) Vgl. oben S. 121 f.

207) Diesen Zweck spricht in aller Offenheit die Arbeitswissenschaft aus: "Der Erfolg des Leistungslohns liegt in dem Gleichrichten der Interessen des Betriebes und seiner Mitarbeiter, wodurch in der Endwirkung die Kosten der Arbeit sinken und die Verdienste wachsen." (H. H. HILF, a.a.O., S. 140)

triebes, bei möglichst geringen Kosten einen möglichst hohen Produktionsausstoß zu erreichen, den Arbeiter also zu einem übermäßigen Verschleiß seiner Arbeitskraft zu motivieren²⁰⁸, verharmlosen die Autoren wiederum zu einem Resultat von Werturteilen der Beteiligten.

208) Diese Funktion von Leistungslohnverfahren wird deutlich, wenn man die übliche Definition der "Normalleistung" etwa in Tarifverträgen betrachtet (zu den verschiedenen Verfahren der Festsetzung der Normalleistung vgl. zum Beispiel R. ZOLL, a.a.O., S. 80 ff.). Sie ist die "Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeiter bei voller Übung... und nach erfolgter Einarbeitung... ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer im Durchschnitt mindestens erreicht und erwartet werden kann, wenn die in der Vorgabe (Stückzeit) enthaltenen Verteilzeiten (Verlustzeiten)... richtig angesetzt sind."; zitiert nach: A. BROCK u.a., a.a.O., S. 18.

Abgesehen davon, daß diese Definition fälschlicherweise unterstellt, daß ein Acht-Stunden-Tag, in dem der Arbeiter gezwungen ist, im durchschnittlichen Arbeitstempo zu arbeiten, keine gesundheitsschädigenden Wirkungen hat, wird deutlich, daß solche Lohnsysteme darauf abzielen, den Arbeiter zu einem überdurchschnittlichen möglichst hohen Verschleiß seiner Arbeitskraft zu bewegen. Vgl. H. FUNKE u.a., Intensivierung der Arbeit in der BRD..., a.a.O., S. 128 ff.; H. FUNKE, Betriebliche Leistungs politik und Gesundheitsverschleiß, in: R. KASISKE (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, a.a.O., S. 40 ff.; R. ZOLL, a.a.O., S. 73 ff. - Denn Leistungslohnsysteme werden dann als funktionierend beurteilt, wenn mindestens 15 % mehr Leistung als die vorgegebene Normalleistung vom Arbeiter verausgabt wird (vgl. H. H. HILF, a.a.O., S. 139), er also in seiner Arbeit regelmäßig seine Gesundheit zerstört.

Die Ideologie der Arbeitswissenschaft, daß es bei solchen Verfahren darum gehe, den "Leistungswillen der Akkordarbeit anzuerkennen" (HILF, ebda.), widerlegt diese selbst, wenn sie bei der Betrachtung des Funktionierens der Leistungslohnverfahren klarmacht, daß es darauf ankomme, durch das Leistungslohnverfahren einen gesteigerten Arbeitswillen erst zu schaffen, weshalb es ihr auch keine Schwierigkeiten bereitet, den Leistungslohn neben seiner Charakterisierung als Belohnung für Leistung umstandslos als "Anreizlohn" zu bezeichnen. Vgl. H. H. HILF, a.a.O., S. 140.

Sie erklären die Koppelung des Verhältnisses von Lohn und Leistung im Leistungslohn aus einer E i n - s c h ä t z u n g von Arbeitern u n d U n t e r n e h m e r n :

"Wir haben... festgestellt, daß Arbeiter zwischen guten und schlechten Arbeitsplätzen unterscheiden und daß sie ein bestimmtes Selbstverständnis des Verhältnisses von Arbeitsmühe und Lohn haben. Wir haben darüber hinaus festgestellt, daß diese Einschätzung keine subjektive Einschätzung... ist, sondern daß sie auf kollektiver Grundlage zustande kommt. Wenn wir der Beurteilung des Verhältnisses von Arbeitsmühe und Lohn auf die 'Spur' kommen wollen, dann müssen wir also die sozialen Beziehungen... untersuchen und die Formen der kollektiven Urteilsbildung (Leistungslohn als Resultat der 'Interaktion' der Arbeiter?, M. Sch.). ... Zweifellos handelt es sich um Urteile, die durch Vergleich zustande kommen. ... Die Urteile, die bei dem Vergleich zustande kommen, sind Werturteile." 209)

Diese soziologische Betrachtungsweise unterstellt ein g e m e i n s a m e s Interesse an der Koppelung von Lohn und Leistung von Arbeitern und Unternehmern; daß es beiden lediglich um die Beseitigung von Unausgewogenheiten im Verhältnis von Lohn und Leistung gehe.

Die Autoren unterschlagen mit dieser Betrachtung, daß die Arbeiter sich auf die Koppelung von Lohn und Leistung, die sie zu einer erhöhten Leistungshergabe treibt und ihre Interessen am Erhalt der Arbeitskraft gefährdet, nur deshalb einlassen, weil ihr Lohn stets zu niedrig ist und sie es bisher nicht geschafft haben, das Verhältnis von Lohn und Leistung zu "entkoppeln" - was angesichts der Praxis der Betriebsleitungen auf diesem Gebiet nicht ver-

209) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 64. Ebenso charakterisieren die Autoren das Verhältnis der Unternehmer zum Leistungslohn. Vgl. a.a.O., S. 66

wundert (womit die Arbeiter, die in ihrer Interessenvertretung akzeptieren, daß das eine Interesse gegen das andere ausgespielt wird - was ist uns wichtiger, mehr Lohn o d e r der Erhalt unserer Arbeitskraft - nicht entschuldigt werden sollen). Die Arbeiter müssen sich zwar auf die vom Arbeitgeber vorgegebene Koppelung beziehen (ebenso wie auf die existierenden Arbeitsbewertungsverfahren), jedoch ohne sie zu ihrem eigenen Interesse zu machen.

Die Autoren machen indessen den Bezug der Arbeiter auf die ihnen vorgegebenen Lohnbemessungsverfahren, ihren Vergleich verschiedener Arbeitsplätze zwischen einem "guten" und "schlechten" Verhältnis von Lohn und Leistung, zur Ursache der Lohnbemessung, wenn sie den Arbeitern selbst ein Interesse an der Verknüpfung von Lohn und Leistung unterstellen.

Damit tritt den Arbeitern in den Arbeitsbewertungs- und Lohnbemessungsverfahren nicht mehr der gegen sie gerichtete Nutzen des Arbeitgebers gegenüber, sondern das Resultat ihrer "kollektiven Urteilsbildung", die Umsetzung ihrer gemeinsamen Erfahrungen in diese Leistungslohnsysteme.

Anstatt zu erklären, wie der Unternehmer sein Interesse mittels Leistungslohnverfahren auf Kosten der Arbeiter durchsetzt und daraus Konsequenzen für eine gewerkschaftliche Interessenvertretungsstrategie zu ziehen, entwickeln die Autoren eine "Theorie der Konflikte um Arbeitsmühe und Lohn"²¹⁰⁾, die mehr an sozialwissenschaftliche Konfliktvermeidungsforschung erinnert, als dazu taugt, gewerkschaftliche Interessenvertretung zu begründen. Denn diese Theorie soll erklären, "wann es zum Konflikt kommt und wann nicht".²¹¹⁾

²¹⁰⁾ a.a.O., S. 67

²¹¹⁾ ebda.

Die Konflikte, die die Autoren in diesem Zusammenhang aufgreifen, werden nicht als solche, die aus dem Interessengegensatz zwischen Unternehmern und Arbeitern resultieren, erklärt, sondern aus dem mangelnden Funktionieren der vom Arbeitgeber vorgegebenen Leistungsbemessungsverfahren. Danach kommt es im Betrieb zu Konflikten um eine größere "Lohngerechtigkeit", wenn einzelne Arbeitsplätze nach der existierenden Lohnbemessung nicht optimal eingestuft sind. Somit gilt es - als Konsequenz daraus - die Mängel des Leistungslohnverfahrens zu beheben.

Der Konflikt um Lohn und Leistung als Resultat der Schärfe des Interessengegensatzes von Arbeitern und Unternehmern²¹²⁾ wird für die Autoren zu einem Konflikt der "Parität und Disparität von Arbeitsmühe und Lohn"²¹³⁾. Damit haben sie einmal mehr den Standpunkt des Unternehmers bezogen, indem für sie die Koppelung von Lohn und Leistung nicht mehr kritikabel ist und sie das Funktionieren eines Lohnsystems nur noch daran messen, inwieweit es in der Lage ist, Reibungskonflikte (= "negative Disparitäten"²¹⁴⁾) zu vermeiden.

2.2.2.4 Die Zukunftsperspektive des Konflikts um Lohn und Leistung - Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Die bisher herausgearbeiteten Mängel dieses Themen-

²¹²⁾ Auch dieser Konflikt existiert in den Betrieben - etwa in der permanenten Auseinandersetzung um die Normal- bzw. Durchschnittsleistung. Während der Unternehmer diese erhöhen will, wollen die Arbeiter sie senken.

²¹³⁾ Vgl. a.a.O., S. 67

²¹⁴⁾ Vgl. Schaubild, ebda.

kreis Betrieb-Heftes, den Interessengegensatz in der analytischen Arbeitsbewertung durch Vorschläge an den Arbeitgeber zur Modernisierung des Arbeitsbewertungsverfahrens, die durch die Veränderung der "Anschauung" aller Beteiligten realisiert werden sollen, auszutragen, bzw. die auf eine Verbesserung des Funktionierens der Leistungsbemessungsverfahren zielenden Überlegungen lassen für die Perspektive, die die Autoren für die gewerkschaftliche Interessenvertretungspraxis anzubieten haben, bereits die Vermutung zu, daß es ihnen um h ö h e r e Ziele als eine Verbesserung der Interessenvertretung geht.

Dies bestätigt sich bei der Betrachtung der Vorschläge, die sie anzubieten haben: effektivere Modelle der Organisation der Arbeit, in denen sich die Interessen aller Beteiligten optimal miteinander verbinden lassen.²¹⁵⁾

Die "konkrete Utopie"²¹⁶⁾, die hier in der Zukunft leuchtet, soll "das Gerede vom Menschen, der im Mit-

215) Es fällt auf, daß die Unternehmer sehr viel konsequenter an ihren Interessen festhalten und sie offen zugeben, daß sie bereit sind, ihre Interessen auch dann durchzusetzen, wenn sie anderen Schaden zufügen. Das in folgenden zitierte Unternehmervertreter scheut sich nicht, auszusprechen, daß die Arbeiter für ihn Mittel sind und auch nur als solches zählen: "Zu den Mitteln, die er (der Betrieb, M. Sch.) hat und deren er sich bedient und bedienen muß..., gehören auch die Menschen. Da alle Mittel funktionieren müssen, müssen auch die Menschen funktionieren. ... Der Betrieb braucht die Menschen nicht als Menschen, die Gott bei ihrem Namen gerufen hat, sondern als Funktionen. ... Braucht er keinen Buchhalter mehr, weil dessen Arbeit von einer Rechenmaschine übernommen wird, so muß er sich von (ihm)... trennen, so wertvoll dieser auch als Mensch sein mag. Denn im Betrieb nützt der wertvollste Mensch nichts, sondern ihm nützte bisher der Buchhalter..."; aus einer Rede von BASF-Direktor Bischoff, zitiert nach: IG METALL-HAUPTVORSTAND, Jugendfunktionäre I (Stufe I), Referentenleitfaden, Anlage 8.

216) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 97

telpunkt stehe, beim Wort nehmen und diesem Menschen selbst die Bestimmung seiner Arbeitsbedingungen überlassen".²¹⁷⁾ Und da dies unter der Beibehaltung privaten Eigentums an Produktionsmitteln verwirklicht werden soll, wird klar, daß die Autoren mit der Unzufriedenheit der Arbeiter über ihre Arbeitssituation und ihre Arbeitsbedingungen in der Weise umzugehen beabsichtigen, daß diese den Zweck der kapitalistischen Produktion, für den sie Mittel b l e i b e n , aktiver an sich selber durchsetzen sollen.

Dazu bieten sie ein in einer englischen Motorenfabrik schon realisiertes Mitbestimmungsmodell an, das für sie Elemente einer selbstbestimmten kollektiven Produktionsweise enthält und in dem die Arbeiter deshalb ihre Interessen besser verwirklichen können:

"Ein B e i s p i e l für die Mitbestimmung (im Prinzip schon die Selbstbestimmung) am Arbeitsplatz ist das Mannschaftssystem der Standard-Motor-Fabriken in Coventry (England). In diesem Betrieb wurde das Prinzip der individuellen Arbeitsverträge und Leistungsanreize durchbrochen. Die Verträge wurden allein zwischen dem Management des Unternehmens und den 'Mannschaften' geschlossen. Die Mannschaften waren große Gruppen von Arbeitern, sie entsprachen der Belegschaft einer Betriebsabteilung mittlerer Unternehmen. Die Mannschaften hatten allein Verträge über die Menge der zu leistenden Produktion und der entsprechenden Lohnsummen abgeschlossen. Alle Arbeitsprozesse, einschließlich der Reparaturarbeiten, führten sie in eigener Regie durch. Alle Arbeiter erhielten einen festen Wochenlohn und zusätzlich eine Produktivitätsprämie, die sich nach den Produktionsergebnissen der Mannschaft richtete. Das Mannschaftssystem war höchst effektiv, weil alle daran interessiert waren, ein hohes Arbeitsergebnis zu erzielen. ... Die Kooperation der Arbeiter untereinander war die Voraussetzung für einen ununterbrochenen Arbeitsfluß, für die schnelle Behebung

²¹⁷⁾ a.a.O., S. 96

von Maschinenausfällen und Fehlern und damit für eine reibungslose Produktion. Die Arbeiter brauchten nicht zu fürchten, daß durch neue Zeitaufnahmen die alten Akkorde verändert würden..., sie kamen nicht in Konflikt mit Aufsichtspersonen, die sie zur Arbeit antrieben usw. Damit entfielen eine ganze Reihe von Reibungsverlusten und Konflikten, insbesondere die Leistungszurückhaltung. Die Produktion war auch deshalb effektiv, weil die kostspielige Arbeitsaufsicht durch Vorgesetzte wegfiel. Das Mannschaftssystem kontrollierte sich selbst. ...

Anstelle der Kontrolle durch die Unternehmensleitung trat die Arbeiterkontrolle." 218)

Zunächst fällt das inzwischen hinlänglich bekannte Bemühen der Autoren auf, die angebliche Interessenverwirklichung der Arbeiter als Nutzen für das Kapital darzustellen, indem sie die Effektivität dieses für sie richtungsweisenden Mitbestimmungsmodells für das reibungslose Funktionieren der Produktion anpreisen. Damit haben sie - wenn auch ungewollt - bereits das Urteil über dieses Modell gefällt:

Wenn es dazu dient, den Produktionszweck effektiver durchzusetzen, so kann daraus schon geschlossen werden, daß dies auf Kosten der Arbeiter geschieht. Da die Autoren dieses Modell jedoch vom Standpunkt der Interessenharmonie aus begreifen, besteht für sie der Vorteil des Modells gerade in der Harmonisierung des Interessengegensatzes von Unternehmern und Arbeitern in Bezug auf das Verhältnis von Lohn und Leistung, weil die Arbeiter selbst darüber entscheiden können, wie sie die Arbeit, die sie für den Unternehmer leisten müssen, und den dafür zur Verfügung gestellten Gesamtlohn unter sich aufteilen.

Da sie das bloße P r i n z i p , daß die Arbeiter in e i g e n e r R e g i e den Zweck des Produk-

218) a.a.O., S. 100 f.

tionsprozesses vollziehen, uneingeschränkt affirmieren, stellen sie sich nicht nur blind gegenüber dem unveränderten Zweck des Produktionsprozesses als Verwertung des **K a p i t a l s**, sondern auch gegenüber den Wirkungen dieser Form der Selbstbestimmung auf die Konkurrenz der Arbeiter.

Denn diese muß sich in dem dargestellten Modell zwangsläufig verschärfen, weil der Lohn des einzelnen Arbeiters sich zusammensetzt aus einem festen Wochenlohn und einer zusätzlichen Leistungsprämie, die von dem **g e s a m t e n** Produktionsergebnis der "Mannschaften" abhängig ist. Damit ist das Prinzip des Leistungslohns, in dem die Arbeiter sich den Zwang einer erhöhten Arbeitsleistung selber auferlegen²¹⁹⁾, in der Weise auf die Spitze getrieben, daß hier nicht nur der einzelne Arbeiter gegen seine Arbeiterkraft vorgeht, sondern zugleich gegen die anderen Arbeiter, indem jeder kontrolliert, daß alle ein Optimum aus sich herausholen²²⁰⁾ ("Das Mannschaftssystem kontrollierte sich selbst..."), was die Autoren als Verwirklichung der "Arbeiterkontrolle" auf den Betriff bringen.

Daß sich die Unternehmer die "kostspielige Arbeitsaufsicht", die die Arbeiter zur Arbeit antrieb, sparen konnten²²¹⁾ - wie die Autoren erfreut bemerken - verweist darauf, wie gut die Kontrolle der Arbeiter untereinander funktionierte.

²¹⁹⁾Vgl. J. H. MENDNER, a.a.O., S. 138 ff.

²²⁰⁾Vgl. a.a.O., S. 177 f.

²²¹⁾Wie sehr sich die Autoren den Betriebszweck zu ihrem Anliegen machen, verraten insbesondere Formulierungen wie: Das Mannschaftssystem war "höchst effektiv", es garantierte ein "hohes Arbeitsergebnis", "ununterbrochenen Arbeitsfluß", eine "schnelle Behebung von Maschinenausfällen" und sorgte so für eine insgesamt "reibungslose Produktion".

Diese verschärfte Form des Leistungslohns, der Gruppenakkord²²²⁾, hat also eine Verschärfung der Konkurrenz unter den Arbeitern zur Folge, die die Autoren in ihr Gegenteil verkehren:

"Anstelle der Konkurrenz untereinander um den Aufstieg in höhere Lohngruppen, um die besseren Arbeitsplätze, um höhere Leistungsergebnisse usw., trat die Solidarität der gemeinsam produzierenden und gemeinsam bestimmenden Arbeiter." ²²³⁾

Wenn die Autoren dieses Mitbestimmungsmodell das "im Prinzip schon die Selbstbestimmung" ist, als die Perspektive gewerkschaftlicher Interessenvertretung darstellen, so wird nicht nur deutlich, was sie unter einer Produktion verstehen, in der der "Mensch im Mittelpunkt" steht, sondern auch der Preis, den sie den Arbeitern abzuverlangen bereit sind:

Die Arbeiter sollen ihre Einzelinteressen (die sie in verschärfter Form gegeneinander geltend machen), "bewußt als Teil eines allgemeineren (?) Interesses"²²⁴⁾ verstehen, um so das "Spannungsverhältnis zwischen Einzelinteressen und allgemeinen Interessen"²²⁵⁾, das die Autoren für ihr Arbeitsgruppenmodell zumindest konstatieren, zugunsten des "allgemeinen Interesses" auszugleichen.

Den Ausgleich der Interessen sollen die Arbeiter also - im Unterschied zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung, in der der Interessenausgleich Resultat eines Kompromisses zwischen U n t e r n e h m e r

²²²⁾ Vgl. J. GROSS, Lohnsysteme im Dienst verschärfte Ausbeutung. Lohnformen unter veränderten Existenzbedingungen und wachsenden Widersprüchen des kapitalistischen Systems, IPW-Forschungshefte 3/1973, S. 79

²²³⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 102

²²⁴⁾ a.a.O., S. 100

²²⁵⁾ ebda.

und Arbeitern ist - untereinander herstellen.

So ist auch Resultat dieses Lehrgangskonzeptes, das Aufgeben der Interessenvertretung der Arbeiter *g e - g e n ü b e r* den Unternehmern, um sie für die Ideale einer gerechten und harmonischen Gesellschaft ("Solidarität als verstandesmäßiger und gefühlsmäßiger Ausdruck der Zusammengehörigkeit..."²²⁶) zu begeistern.

2.2.3 Themenkreis Betrieb 3: Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb

Ausgangspunkt dieser Lehrgangskonzeption ist die Gegenüberstellung zweier Konfliktfälle, in denen die Unternehmer während der Rezession 1966/67 Lohnkürzungen vorgenommen haben, und zu denen sich die betriebliche Interessenvertretung, der Betriebsrat, unterschiedlich verhalten hat.

Im ersten Fall - einer Kürzung von übertariflichen Lohn- und Gehaltszulagen bei der Firma Bremsag²²⁷) - haben die Beschäftigten durch eine spontane Arbeitsniederlegung diese Lohnkürzung verhindert. Obwohl der Streik der Beschäftigten den Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes widersprach, den Tariffrieden nach Abschluß eines Tarifvertrages einzuhalten bis zu seiner Kündigung und obwohl der Arbeitgeber mit Massenentlassungen drohte, haben die Beschäftigten die Durchsetzung des Arbeitgeberinteresses an Lohnkürzungen verhindern können, wozu sie vorübergehend auch Einkommenseinbußen in Kauf genommen haben.

²²⁶) ebda.

²²⁷) A. BROCK u.a., Themenkreis Betrieb 3, a.a.O., S. 11 ff.

Denn sie konnten von der Gewerkschaft keine Streikunterstützung erwarten, da diese in der "Friedenspflicht" stand und nach dem Tarifvertragsgesetz zur Zahlung eines Schadenersatzes verklagt worden wäre. Der Betriebsrat unterstützte mit seinen Mitteln die Interessenvertretung der Beschäftigten, indem er sich bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gegen jegliche Lohnkürzung ausgesprochen hat.

Im zweiten Fall²²⁸⁾ gelingt es dem Unternehmer, die Lohnkürzungen durchzusetzen, indem er einem Teil durchschnittlich besser bezahlter Arbeiter, den Akkordarbeitern, Akkordzulagen kürzte. Dieser Maßnahme stimmte der Betriebsrat zu, was bedeutete, daß die Akkordarbeiter die Lohnkürzung erst am Ende des Monats bemerkten, als sie einen geringeren Lohn ausbezahlt bekamen. Auch hier reagierten die Akkordarbeiter auf die Lohnkürzung, indem sie die Arbeit niederlegten, um so den Arbeitgeber zu zwingen, seine Lohnkürzungen zurückzunehmen. In Verhandlungen mit dem Unternehmer erreichten die Arbeiter nur, daß die Kürzungen zunächst um eine Woche aufgeschoben wurden. Die Direktion berief sich auf den Betriebsrat, der ihrer Maßnahme zugestimmt habe. Ein weiterer Streik eines Teils der Akkordarbeiter brach in sich zusammen und blieb erfolglos. Am Ende fanden sich alle mit der Lohnkürzung ab.

2.2.5.1 Betriebsverfassung und Interessen der Arbeitnehmer: das Betriebsverfassungsgesetz

Zum genauen Verständnis dieser Konflikte ist nach Auffassung der Autoren die Kenntnis "der in der Bundes-

²²⁸⁾ Vgl. a.a.O., S. 13 ff.

republik geltenden Betriebsverfassung"²²⁹⁾ erforderlich, die durch das Betriebsverfassungsgesetz festgelegt ist.

Ohne den Inhalt des Gesetzes betrachtet zu haben, können die Autoren ihre Position zu diesem schon vorab bestimmen:

"Verglichen mit früheren Zeiten der Arbeiterbewegung ist es ein großer Fortschritt..., wenn Fragen der betrieblichen Ordnung, der Stellung des Arbeitnehmers und seiner Interessenvertretung im Betrieb überhaupt durch ein Gesetz geregelt werden." 230)

Ihre affirmative Stellung zum Betriebsverfassungsgesetz erklärt sich also allein daraus, daß der Staat ein Gesetz erlassen hat, das "die Stellung des Arbeitnehmers und seiner Interessenvertretung im Betrieb" regelt, obwohl aus dieser bloßen Tatsache ebenso geschlossen werden könnte, daß sich in ihr das Interesse des Staates ausdrückt, die in dem Gegensatz von Kapital und Arbeit angelegten potentiellen Konflikte in einer bestimmten Weise zu regulieren, was nicht nur auf den "Fortschritt" für die Arbeiterbewegung verweisen würde, sondern ebenso sehr auf die B e s c h r ä n k u n g e n, denen ihre Interessenverfolgung unterworfen wird.²³¹⁾

Dies bleibt den Autoren bei der Betrachtung des Inhalts des Betriebsverfassungsgesetzes auch nicht verborgen, wenn sie bemerken, daß durch dieses Gesetz

229) a.a.O., S. 24 f.

230) a.a.O., S. 25

231) Vgl. dazu W. DÄUBLER, Das Arbeitsrecht. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer, Reinbek bei Hamburg 1976, S. 31 ff.

"die k o n s e q u e n t e Interessenvertretung der Arbeitnehmer... verspermt werden (soll)".²³²⁾

Denn der Betriebsrat wird gleich im § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes, was die vorrangige Bedeutung dieser Vorschrift unterstreicht, an das "Wohl des Betriebes", an die Interessen der Gegenseite, gebunden, was von ihm verlangt, die Interessen der Arbeitnehmer nur insoweit vertreten zu können, als sie dem "Wohl" seines Gegenübers, dem Unternehmenszweck, nicht widersprechen.

Dies wird durch die explizite gesetzliche Verpflichtung des Betriebsrates, auf "Maßnahmen des Arbeitskampfes" zur Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer zu verzichten, zusätzlich abgesichert.²³³⁾

Diese die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer in hohem Maße einschränkende Vorschrift²³⁴⁾ - denn welche Forderung der Arbeiter, die auf die Verbesserung i h r e r Situation gerichtet ist, könnte schon den Nachweis erbringen, daß sie dem "Wohl des Betriebes" entspricht? - ist den Autoren allerdings kein Grund, ihre a priori positive Beurteilung des Gesetzes zu revidieren und zu einer neuen Einschätzung desselben zu gelangen. Vielmehr gehen sie von der widersprüchlichen Einschätzung, daß das Gesetz der Interessenvertretung nützt und schadet, zu den Erwartungen der Unternehmer bzw. solcher gesellschaftlichen Kräfte über, "die an der Erhaltung der bestehenden Machtverteilung interessiert sind"²³⁵⁾ und zu den

232) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 52

233) Vgl. K. JOHANNSON, Der Betriebsrat. Erläuterungen zur Betriebsratsarbeit, Köln 1977, S. 35 ff.

234) Vgl. IG CHEMIE-HAUPTVORSTAND, Betriebsräte-Lehrgang III, "Rationalisierung und Mitbestimmung", Referentenmaterial, S. 22

235) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 54

Erwartungen der Gewerkschaften, die diese an das Gesetz herantragen.

Sie erklären so nicht, was das Betriebsverfassungsgesetz ist, um auf der Grundlage seiner Kenntnis zu bestimmen, ob bzw. wie es für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer genutzt werden kann, sondern sie wollen das Gesetz erfassen, indem sie die *E r - w a r t u n g e n* betrachten, die die betroffenen "Sozialparteien" mit ihm verbinden und die sich in ihrer jeweiligen interessierten *I n t e r p r e t a - t i o n* des Gesetzes äußern.

Die gesellschaftserhaltenden Kräfte haben dem Betriebsrat danach die "Aufgabe der Stabilisierung des Systems zugedacht"²³⁶⁾ - womit implizit gesagt ist, daß ihm auch eine andere *z u g e d a c h t* werden kann! -, die dadurch realisiert werde, daß im Betriebsverfassungsgesetz, wie ein Vertreter dieser gesellschaftlichen Interessengruppe, F. FÜRSTENBERG, verdeutliche, die "gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer eines Betriebes", der Betriebsrat, "bisher unkontrollierbare Auseinandersetzungen durch vorangehende Aussprachen zu vermeiden oder wenigstens nach anerkannten Regeln auszutragen und möglichst zu schlichten"²³⁷⁾ suche.

Diese Interpretation des Gesetzes durch FÜRSTENBERG kann durch das Gesetz selbst belegt werden, da an "die Stelle gelegentlicher und unregelmäßiger Zusammenkünfte zwischen betrieblichen Führungskräften und Belegschaftsvertretern... ein System von Beratungen

²³⁶⁾ ebda.

²³⁷⁾ a.a.O., S. 54 f.; die Autoren zitieren hier: F. FÜRSTENBERG, Der Betriebsrat. Strukturanalyse einer Grenzsituation, in: P. ATTESLANDER, Konflikt und Kooperation im Industriebetrieb, Köln/Opladen 1959

und Ausschüssen (tritt), in denen auftretende Probleme systematisch behandelt werden"²³⁸⁾;

"... im Falle von Auseinandersetzungen (werden) die direkt in Konflikt stehenden Partner durch eine vermittelnde Zwischeninstanz (den Betriebsrat, M. Sch.) getrennt werden." ²³⁹⁾

FÜRSTENBERG kann den Nutzen, den er vom Betriebsverfassungsgesetz erwartet, Konflikte zu schlichten, "soziale Spannungen und Reibungen im betrieblichen Leistungsvollzug abzuschwächen", an den Bestimmungen des Gesetzes selbst begründen, also nachweisen, daß das Gesetz diesen Nutzen tatsächlich hat.²⁴⁰⁾

Dem stellen die Autoren eine Interpretation des Betriebsverfassungsgesetzes gegenüber, indem sie den Betriebsrat "als ein Instrument der Austragung dieses Konfliktes (des sozialen, M. Sch.) im Interesse der Arbeitnehmer..., als ein Kampforgan der Arbeitnehmer"²⁴¹⁾ betrachten.

Eine andere Betrachtungsweise also soll die Funktion des Betriebsrates dadurch verändern, daß sie sie schlicht leugnet. Für diese Uminterpretation des Betriebsrates in ein "Kampforgan der Arbeitnehmer" können die Autoren dem Gesetz bzw. dem Gesetzgeber allerdings einen V o r w u r f nicht ersparen: daß in ihm Begriffe benutzt würden, die "in einem Gesetz nichts zu suchen"²⁴²⁾ hätten, wie der Begriff "Vertrauen". Denn "vertrauensvolle Zusammenarbeit" lasse sich nicht durch ein Gesetz erzwingen.²⁴³⁾

²³⁸⁾ a.a.O., S. 55

²³⁹⁾ ebda.

²⁴⁰⁾ Vgl. dazu W. DÄUBLER, a.a.O., S. 200 ff.

²⁴¹⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 56

²⁴²⁾ a.a.O., S. 52

²⁴³⁾ a.a.O., S. 52 f.

Zum Beleg dieser Aussage zitieren sie den Arbeitsrechtler FREY:

"Niemand hat sich des ersten Satzes der einschlägigen Lehrbücher erinnert, wonach Recht die Summe derjenigen Regeln ist, die das ä u ß e r e Zusammenleben regeln. Vertrauen ist eine i n n e r e Angelegenheit. Auch das mächtigste Gesetz kann Vertrauen nicht erzwingen." 244)

Daß der Gesetzgeber sich gerade auf diese "innere Angelegenheit", das Gefühl der Sozialkontrahenten füreinander bei der Austragung ihrer Konflikte, nicht verlassen will, ist schließlich der Grund dafür, warum er sie eigens zu einer staatlichen Vorschrift erhebt, was bedeutet, d a ß die "vertrauensvolle Zusammenarbeit" mittels des Gesetzes durchgesetzt w i r d .

Die Autoren haben den Zwangscharakter des Gesetzes nicht verstanden, wenn sie ihre naiven Vorstellungen davon, welche Begriffe der Gesetzgeber zu verwenden hätte und welche nicht, preisgeben, die das durchgesetzte Recht als etwas erscheinen lassen, von dem der Gesetzgeber, der S t a a t , nicht wußte, was er tat.

Diese Betrachtungsweise einer zentralen Vorschrift im Betriebsverfassungsgesetz bringt zur Anschauung, daß die Autoren das Gesetz nicht als eine staatliche Konfliktregelungsvorschrift, sondern von vornherein als Instrument für die Durchsetzung der Interessen der Arbeiter begreifen wollen. Das Verfahren, das sie dabei anwenden, ist nicht die A n a l y s e des Gesetzes, die zum Resultat haben könnte, wie

244) a.a.O., S. 53. Ähnlich wird auch im Einführungsseminar für Betriebsratsmitglieder I der IG METALL argumentiert, vgl., a.a.O., S. 18 f.

t r o t z der Beschränkungen, die das Gesetz der Interessenvertretung der Arbeiter auferlegt, dieses noch für sie zu instrumentalisieren wäre²⁴⁵⁾, sondern das Herantragen der eigenen Vorstellungen und Wünsche von konsequenter Interessenvertretung an das Gesetz.

Daß das Betriebsverfassungsgesetz auch im Widerspruch zu den Interessen der Arbeiter steht, hindert die Autoren nicht, es i n diesem Interesse zu interpretieren, wobei allerdings die Erklärung des Gesetzes auf der Strecke bleibt; zum Beispiel da, wo sie die Stellung des Betriebsrates, der "... drei, wenn nicht vier Kräften, die sein Handeln beeinflussen... bis zu einem gewissen Grade gerecht werden muß"²⁴⁶⁾ zu einer "unglücklichen Zwitterstellung"²⁴⁷⁾ verharmlosen.

Wie schwer sich die Autoren tun, ein Gesetz, von dem sie wissen, daß es die Interessenvertretung der Arbeiter beschränkt - "Die k o n s e q u e n t e Interessenvertretung der Arbeitnehmer soll ihm (dem Betriebsrat, M. Sch.) dadurch (die Bindung an das Betriebswohl, M. Sch.) versperrt werden."²⁴⁸⁾ - so umzuinterpretieren, daß es der Interessenvertretung der Arbeiter nützt, zeigt sich, wenn sie die Probleme, die der Interessendurchsetzung der Arbeiter durch das Betriebsverfassungsgesetz entstehen, in eine eigentlich positive Seite des Betriebsverfassungsgesetzes verwandeln:

²⁴⁵⁾Vgl. dazu beispielsweise K. JOHANNSON, a.a.O., S. 97 ff.

²⁴⁶⁾A. BROCK u.a., a.a.O., S. 53

²⁴⁷⁾ebda.

²⁴⁸⁾a.a.O., S. 52

"Aber dieses Doppelgesicht hat jede Mitbestimmung: einerseits verhilft sie dem Arbeiter zu mehr Rechten, andererseits stärkt sie dadurch den flüssigen Produktionsablauf im Rahmen der privatwirtschaftlichen Ordnung." 249)

Der Betriebsrat, der Entscheidungen mitträgt, die der Arbeitgeber zur optimalen Durchsetzung seines Produktionszwecks trifft, kommt dabei in das Dilemma, den Interessen der Beschäftigten, gegen die solche Maßnahmen gerichtet sein können, selber gegenüber zu stehen. Er, der nach Auffassung der Autoren als "Kampforgan der Arbeitnehmer" interpretiert werden kann, hat aufgrund der Bestimmungen des Gesetzes gemeinsame Entscheidungen mit der Unternehmensleitung gegenüber den Arbeitern des Betriebes zu vertreten.

Diese "Doppelgesichtigkeit" der Mitbestimmung im Betriebsverfassungsgesetz erklären die Autoren nicht als ein dieser Mitbestimmung eigentümliches Charakteristikum, sondern sie zerlegen die Mitbestimmung in zwei Seiten, "einerseits... andererseits...", und, da offensichtlich auch diese Argumentation noch nicht überzeugend den Betriebsrat als Interessenvertreter der Arbeiter ausweisen kann, verweisen sie darauf, daß "... jeder Arbeiter, der Werte schafft und die Produktion aufrecht erhält, ... damit zunächst auch zur Erhaltung der bestehenden Gesellschaftsordnung bei(trägt)...". 250)

Mit diesem falschen Analogieschluß auf die Arbeiter haben sich die Autoren die Erklärung der spezifischen Stellung des Betriebsrates, die aus dem Gesetz zu erschließen ist, erspart, weil der Hinweis darauf, daß

249) a.a.O., S. 32

250) ebda.

die Arbeiter für den Unternehmer arbeiten müssen, um leben zu können, und dadurch seinen Reichtum vermehren, keine Erklärung für den positiven Bezug des Betriebsrates auf das Betriebswohl ist.

Der Zweck dieser Argumentation besteht darin, ihre trotz aller entdeckten Mängel des Gesetzes affirmative Haltung ihm gegenüber nicht aufgeben zu wollen. Durch diese falsche Parteilichkeit, die die Autoren nicht durch Analyse als ihr Resultat gewonnen haben sondern durch einen von vornherein eingenommenen positiven Standpunkt zu dem Gesetz, versperren sie sich die Einsicht in das Gesetz.

Immerhin wissen die Gewerkschaften²⁵¹⁾ in ihrer Einschätzung des Gesetzes um die in ihm vorhandene Beschränkung im Hinblick auf eine effektive Interessenvertretung, die durch eine strikte Trennung des Betriebsrates von der Gewerkschaft behindert wird²⁵²⁾, wenn sie die unzureichende gesetzliche Interessenvertretung durch eine gewerkschaftliche zu erweitern suchen. So verweist der Aufbau eines gewerkschaftlichen Vertrauenskörpersystems ebenso wie der Aufbau gewerkschaftlicher Betriebsgruppen in den Betrieben und Verwaltungen bereits auf einen M a n g e l der

251) Daß dieses Wissen sich auch mit einer mangelhaften Einschätzung des Gesetzes paart, wird in der Fußnote 256) deutlich.

252) "Diese Trennung geht über eine bloße Aufgabenteilung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat hinaus...; sie ist vielmehr prinzipiell auf eine Trennung von Gewerkschaft und betrieblicher Sphäre, d.h. gegen gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb gerichtet. Dadurch soll der Gewerkschaft der Zugriff auf die konkreten betrieblichen, betriebsindividuellen Arbeitsbedingungen verwehrt werden..." (R. HOFFMANN, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, betriebliche Friedenspflicht, gewerkschaftliche Vertrauensleute, a.a.O., S. 172)

gesetzlichen Interessenvertretung.²⁵³⁾

Weil die von den Autoren beschriebenen Mängel des Betriebsverfassungsgesetzes nicht erklärt werden als Beschränkungen einer g e s e t z l i c h e n Interessenvertretung, die das Interesse des Staates an einem "friedlichen Miteinander" der Interessengegner, an einer bestimmten Verlaufsform ihrer Konfliktaustragung, bekundet - was sich im Gesetz sichtbar niederschlägt -, die Autoren, im Gegenteil, die Tatsache, daß es überhaupt ein Betriebsverfassungsgesetz gibt, als das eigentlich Positive herausstellen, besteht ihre Kritik konsequenterweise darin, daß mit ihm "eine demokratische Arbeits- und Wirtschaftsverfassung"²⁵⁴⁾ im Betrieb noch nicht weitgehend genug verwirklicht ist.²⁵⁵⁾ Damit offenbaren sie zugleich ihren Maßstab, aus dem sie ihre positive Beurteilung gewinnen.²⁵⁶⁾

253) Die Bedeutung der Vertrauensleute "als ein wichtiger gewerkschaftlicher Faktor, der... die Gewerkschaft im Betrieb verankert, ist von den Gewerkschaften gerade in den letzten Jahren immer mehr erkannt worden." (Die Arbeit der Vertrauensleute, Schriftenreihe der IG METALL, Nr. 41, 8. Auflage, Frankfurt 1972, S. 70); "Gewerkschaften haben ihre Basis in den Betrieben und Verwaltungen. ... Deshalb haben (sie) zu allen Zeiten... über gewählte Vertrauensleute in den Betrieben und Verwaltungen ihre Grundorganisation aufgebaut." (ÖTV-HAUPTVORSTAND, Leitsätze für Vertrauensleute der Gewerkschaft ÖTV, in: "Der Gewerkschaft ÖTV vertraut man", Stuttgart 1975, S. 9)

254) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 25

255) Vgl. auch IG METALL-HAUPTVORSTAND, Einführung für Betriebsratsmitglieder I, a.a.O., S. 15

256) Eine vom Prinzip her ähnlich mangelhafte Einschätzung des Betriebsverfassungsgesetzes wird im Einführungsseminar für Betriebsratsmitglieder I der IG METALL vermittelt. Auch diesen Verfassern entgeht es nicht, daß das Betriebsverfassungsgesetz die Interessenvertretung der Arbeitnehmer beschränkt: "Hält der Betriebsrat sich ängstlich innerhalb des Rahmens einer

Das gegenüber der Interessenvertretung h ö h e r e Ziel einer demokratischen Arbeits- und Wirtschaftsverfassung wird durch die Mitbestimmung einen Schritt weitergebracht, weshalb die negativen Wirkungen auf die Interessenvertretung in Kauf genommen werden müssen, die sich im übrigen in dem Maße abmildern, in dem es der Betriebsrat versteht, die "Beilegung des Konfliktes als einen Teilsieg in der ständigen sozialen Auseinandersetzung im Betrieb... deutlich zu machen...".²⁵⁷⁾ Und nur ein solcher Betriebsrat, der den K o m p r o m i ß mit dem Arbeitgeber ("Beilegung des Konfliktes...") auch in einen Teils i e g zu verwandeln versteht, der die "weitergehenden Ziele nicht aus den Augen" verliert, ist ein "glaubwürdiger" Interessenvertreter seiner Kollegen.²⁵⁸⁾

Forts. Fußnote 256) - engen Auslegung der Bestimmungen des Gesetzes, ist er außerstande, die Interessen der abhängig Beschäftigten wirksam zu vertreten. Versteht er sich als konsequenter Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten, stößt er immer wieder an die Schranken der gesetzlichen Bestimmungen." (a.a.O., S. 20). Gerade diesen durch das Betriebsverfassungsgesetz zustande gekommenen Betriebsrat sollen die Arbeitnehmer jedoch als ihren Interessenvertreter v e r s t e h e n : "Dabei ist vor allem die Funktion des Betriebsrates als Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten des Betriebes deutlich zu machen." (a.a.O., S. 11). Daraus folgt, daß in dieser Konzeption die r e a l e Verpflichtung, die den Betriebsrat zwingt, sich partnerschaftlich zu verhalten, in Harmonievorstellungen oder Partnerschaftsgedanken verwandelt wird: "Harmonievorstellungen oder Partnerschaftsgedanken zwischen Unternehmern und abhängig Beschäftigten können allein schon aus diesem Grunde nur als unerfüllbare Wunschträume bezeichnet werden. Wer solche Vorstellungen im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeit vertritt, muß sich gefallen lassen, daß man ihm unterstellt, er wolle den Betriebsrat verpflichten, auch für die Interessen des Unternehmens einzutreten." (a.a.O., S. 18)

²⁵⁷⁾ A. BROCK u.a., a.a.O., S. 32

²⁵⁸⁾ Vgl. a.a.O., S. 33

2.2.5.2 Das Betriebsverfassungsgesetz: die Überwindung eines rechtlosen Zustandes?

Die interessierte Betrachtungsweise, die das Betriebsverfassungsgesetz unter dem Aspekt seiner Brauchbarkeit für die "konkrete Utopie" sehen will, verhindert nicht nur die richtige Erklärung dieses Gesetzes, sondern auch die aller anderen gesetzlichen Regelungen der Arbeitsbeziehungen.

Denn die Autoren können das Betriebsverfassungsgesetz in Abstraktion von seinem Inhalt nur dann als Fortschritt interpretieren, wenn sie den Zustand vor seinem Inkrafttreten als gesetzlosen, allein durch die Willkür des Unternehmers geregelte Beziehung betrachten. Dazu dient ihnen der **V e r g l e i c h** des Zustandes im kapitalistischen Betrieb mit der feudalistischen Gesellschaftsordnung, in der die Unterordnung der Beherrschten durch die Willkür des Feudalherrs erzwungen wurde:

"Der Schwerpunkt der Macht liegt, wie damals beim Kaiser, so heute beim Unternehmer. Die Monarchen der Wirtschaft sind aber immerhin bei der Ausübung ihrer Macht schon an eine geschriebene Verfassung und bestimmte Gesetze gebunden." 259)

In dieser Betrachtung wird davon abgesehen, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber dem Betriebsverfassungsgesetz als Rechtspersonen vorausgesetzt sind, deren gegenseitigen Rechte und Pflichten also nicht durch dieses Gesetz, sondern das seit dem Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts existierende "Bürgerliche Gesetzbuch" (BGB) geregelt werden.²⁶⁰⁾

259) a.a.O., S. 25

260) vgl. dazu Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 611 ff., Beck-Texte, 16. Auflage, München 1973, S. 130 ff.; A. SÖLLNER, a.a.O., S. 206 ff.; F. DEPPE, Das Bewußtsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971, S. 123 ff.

Die durch die Weisungen des Arbeitgebers bestimmte Arbeit und die daraus folgende Unterordnung der Arbeit des Arbeitnehmers unter dessen Zwecke ist also kein Akt noch feudaler Willkür, sondern basiert auf einem durch den bürgerlichen Staat garantierten Rechtsverhältnis, dem Arbeitsverhältnis. Das Betriebsverfassungsgesetz greift nicht in einen rechtlosen Zustand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein, wie die Autoren es unterstellen, sondern regelt die betriebliche Konfliktaustragung, die Resultat eines vorausgesetzten Rechtsverhältnisses ist.²⁶¹⁾

Nur die Konstruktion eines ohne das Betriebsverfassungsgesetz rechtlosen Zustandes im Betrieb ermöglicht es den Autoren das Gesetz in Abstraktion von seinem Inhalt als die Grundlage darzustellen, die die rechtliche Stellung des Arbeitnehmers begründet.

Um die Unterordnung des Arbeiters unter den Willen des Unternehmers nicht als Rechtsverhältnis, sondern als Resultat persönlicher Willkür, die gerade durch die Rechtsstaatlichkeit beseitigt ist, zu deuten, machen die Autoren die Arbeitsvertragsfreiheit zu einer **E i n b i l d u n g** einiger Betrachter, die diese noch immer nicht als real nicht existierende durchschaut hätten:

²⁶¹⁾ Daß das Arbeitsverhältnis notwendig Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern hervorbringt, offenbart das Betriebsverfassungsgesetz selbst, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die Friedenspflicht gebunden werden, was schon impliziert, daß sie sich im Gegensatz zueinander befinden: "Hier erhebt sich allerdings die Frage, warum ein Gesetz nötig ist, um in den Betrieben den Frieden zu sichern. ... Frieden im Betrieb ist offenbar keine Selbstverständlichkeit, sondern muß gesetzlich verordnet werden. Wo kein Frieden ist, herrscht die Auseinandersetzung, der Kampf." (K. JOHANNSON, a.a.O., S. 36)

"Und immer noch gibt es die Meinung, eine solche Arbeitsordnung komme durch 'freie Vereinbarung' zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zustande, nach dem Motto: 'Wem's nicht paßt, der braucht die Arbeit ja nicht zu nehmen!'" 262)

Die Autoren nehmen hier die **V o r a u s s e t z u n g** (daß der Arbeiter als Nichtbesitzer von Produktionsmitteln auf den Verkauf seiner Arbeitskraft angewiesen ist) und das **R e s u l t a t** des Arbeitsverhältnisses, die Abhängigkeit des Arbeiters vom Arbeitgeber und seine Unterordnung unter den Betriebszweck, zum Anlaß, gleich das **f r e i w i l l i g e** Zustandekommen dieses Rechtsverhältnisses zu leugnen und so die reale, durch Recht und Gesetz geschützte Arbeitsvertragsfreiheit als eigentlich nicht existent zu begreifen, weil sie **i h r e n** Vorstellungen einer solchen nicht entspricht.²⁶³⁾

262) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 25

263) J. HEILMANN u.a. kommen demgegenüber dem Charakter der Arbeitsvertragsfreiheit näher, wenn sie zunächst feststellen, daß Arbeitsvertragsfreiheit keine Täuschung ist: "Ist es nicht gelogen, wenn in der Gewerbeordnung steht, das Arbeitsverhältnis sei 'Gegenstand freier Übereinkunft'? Obwohl man nach dem Gesagten schnell zu dieser Annahme neigt, wäre sie irreführend. Die entscheidende Frage lautet, was man in der kapitalistischen Rechtsordnung unter 'frei' und 'Freiheit' zu verstehen hat." (a.a.O., S. 122) Aus der Tatsache, daß sich der Arbeitskraftbesitzer in einer "materiellen Zwangslage" (ebda.) befindet, "die ihn zur Überlassung seiner Arbeitskraft gegen Lohn veranlaßt" (a.a.O., S. 123), schließen die Autoren nun allerdings, daß die Freiheit des Arbeiters keine ökonomische, sondern nur eine juristische sei (der erste Fehler, denn die materielle Zwangslage ist für den Arbeiter Grund dafür, sich freiwillig den Zwecken des Unternehmers unterzuordnen - er ist also als Warenbesitzer frei), und sie deshalb nicht wirkliche Freiheit sei - "Was da als Freiheit bezeichnet wird, ist in Wahrheit nur das Freiheitsr e c h t , also etwas rechtliches, juristisches, nicht dagegen die w i r k l i c h e Freiheit (also doch eine Lüge, M. Sch.)." (a.a.O., S. 124) -, womit die juristischen

Daß die Autoren die Arbeitsvertragsfreiheit zur 'Einbildung' einiger uneinsichtiger Betrachter machen, verdeutlicht, wie ihr Wunsch, das Betriebsverfassungsgesetz als einen Schritt hin zur Wirtschaftsdemokratie zu interpretieren, es verhindert, die rechtliche Form des Arbeitsverhältnisses zu erklären, die das scheinbar Widersprüchliche, ein Ausbeutungsverhältnis auf dem freien Willen aller Beteiligten zu begründen, ermöglicht.

Damit wird auch eine gewerkschaftliche Interessenvertretung, die auf der Kenntnis und Einschätzung der rechtlichen Form und der gesetzlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses basiert, erschwert bzw. unmöglich gemacht.

Welche Konsequenzen diese interessierte Betrachtung des Betriebsverfassungsgesetzes für die gewerkschaftliche Interessenvertretung hat, wird deutlich, wenn die Autoren den Arbeitern den praktischen Vorschlag machen, in Zukunft die Demokratie, die durch das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht werde, ernster zu nehmen. Sie sollen, auch wenn dies ihrer Interessenvertretung nicht von Vorteil ist, des öfteren neue Betriebsräte wählen:

"Selbst wenn wir unterstellen, daß dieses Verfahren in den Betrieben funktioniert..., können wir uns nicht damit zufrieden geben, wenn es uns mit der Demokratie ernst ist. Denn Demokratie bedeutet, daß möglichst viele Menschen die Gelegenheit erhalten, an möglichst vielen sie betreffenden Entscheidungen teilzunehmen. Wo Entscheidungen noch nicht gemeinsam, sondern nur durch gewählte Vertreter gefällt werden können, sollten möglichst viele

Forts. Fußnote 263) - Verhältnisse, die, indem sie die Warenbesitzer als freie und gleiche behandeln, die Unterordnung des Arbeiters unter das Kapital mit staatlicher Macht aufrecht erhalten, zur Ideologie gemacht werden. Vgl. a.a.O., S. 125 f.; vgl. auch oben S. 41 ff.

einmal eine solche Vertretungsaufgabe wahrnehmen. Wenn Betriebsratsmitglied Schneider seine Arbeit jahrelang gut macht, schließt das nicht aus, daß Kranführer Müller oder Buchhalter Becker eben so gute Betriebsratsmitglieder wären." 264)

Damit soll dem schon beschränkten Mittel zur Durchsetzung der Interessen der Arbeiter, der betrieblichen Interessenvertretung, ein weiterer Schaden zugefügt werden. Sie soll zum Übungsfeld für etwas weit Wichtigeres als Interessenvertretung funktionalisiert werden: der Praktizierung von demokratischen Verhaltensweisen, die sich die Arbeiter auch gegen die Effektivität ihrer Interessenvertretung zum Zweck machen sollen. Denn die Autoren machen den Vorschlag bei offenem Eingeständnis des eventuellen Schadens, der den Arbeitern aus einem häufigen Wechsel der Betriebsratsmitglieder erwachsen kann²⁶⁵⁾ und bringen damit auch in dieser Lehrgangskonzeption zum Ausdruck, daß sie die gewerkschaftliche Interessenvertretung als "nur materielle" überwinden wollen.

Da im Themenkreis Betrieb-Heft 4, "Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt", eine Konfrontation von Rechtsinterpretation und gesellschaftlicher Wirklichkeit wesentlicher Gegenstand ist und sich in ihm im übrigen die bereits kritisierten Fehler wiederholen, braucht diese Konzeption nicht gesondert behandelt zu werden.

264) A. BROCK u.a., a.a.O., S. 68

265) Vgl. ebda.

2.3 Der Erfahrungsansatz in der aktuellen Diskussion über gewerkschaftliche Bildungsarbeit

2.3.1 Exemplarisches Lernen mit neuen Inhalten: die Erklärung des Interessen Gegensatzes aus der Krise

Neben der schon erwähnten ungebrochenen Zustimmung zur NEGTSCHEN Theorie²⁶⁶⁾ und zu den auf ihr basierenden Themenkreis Betrieb-Heften²⁶⁷⁾ gibt es sowohl innerhalb der wissenschaftlichen Diskussion als auch in der Konzeptionierung gewerkschaftlicher Bildungsveranstaltungen Autoren²⁶⁸⁾, die zwar als vehemente Verteidiger der NEGTSCHEN Theorie auftreten -

"Auf dem Feld der Bildungsarbeit ist die genannte Grundannahme durchaus als unerbittliche Kampfansage an diejenigen zu verstehen, die den Erfahrungsansatz - so wie er Ende der sechziger Jahre von Oskar Negt am klarsten formuliert wurde und bis heute nichts von seiner Aktualität eingebüßt hat - heute zu den Akten legen oder gar ausdrücklich liquidieren wollen." ²⁶⁹⁾

²⁶⁶⁾Vgl. auch N. BELARDI/ CH. ZUSCHLAG, Arbeiterbewußtsein und Arbeiterbildung. Ansatzpunkte für exemplarische Bildungsarbeit, Giessen 1976, S. 60 ff.; A. BROCK, Die Bildung der Basis gegen die Macht der Macher, in: "Frankfurter Rundschau" v. 28.8.1976, S. 14

²⁶⁷⁾In den Leitfäden für Referenten von politischen Arbeitskreisen der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN werden zur inhaltlichen Einschätzung der dargestellten Konflikte häufig längere Passagen aus den Themenkreis Betrieb-Heften abgedruckt; vgl. z.B.: Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen e.V. (Hrsg.), Qualität des Lebens. Thema: Humanisierung der Arbeit - neue Inhalte gewerkschaftlicher Politik, 1974, S. 32 ff.

²⁶⁸⁾Die folgende kritische Auseinandersetzung bezieht sich auf Veröffentlichungen der schon in der Einleitung genannten Autoren, GAARZ u.a. Vgl. oben S. 19.

²⁶⁹⁾U. MÜCKENBERGER, "Wir stecken noch in den Kinderschuhen". Krise - Gewerkschaften - Bildungsarbeit, in: K. BERGMANN/ G. FRANK (Hrsg.), a.a.O., S. 146

- die sich jedoch in der inhaltlichen Gestaltung und Begründung der von ihnen konzipierten Bildungsarbeit deutlich von der NEGTSCHEN Theorie unterscheiden.

Vergleicht man die von diesen Autoren formulierten Lernziele und Inhalte mit den von NEGT vorgeschlagenen und in den Themenkreis Betrieb-Konzeptionen konkretisierten, so fällt zunächst unmittelbar auf, daß diese trotz der permanenten Berufung auf NEGT ihm implizit widersprechen:

Während in den Themenkreis Betrieb-Heften der Einstiegsfall - ein betrieblicher Konflikt - derart aufgearbeitet wird, daß die Teilnehmer im Laufe des Lehrgangs sich den Standpunkt ihres Gegenübers, den eines besser funktionierenden Produktionsablaufes oder reibungsloserer Lohnbemessungsverfahren²⁷⁰⁾ zu eigen machen sollen, zielen die Autoren darauf ab, Konflikte vom Interessenstandpunkt der Arbeitnehmer her zu beurteilen. Die "Grundhaltung der Kollegen"²⁷¹⁾ solle dahingehend beeinflusst werden,

"... daß sie 'ihre Interessen von denen des Unternehmers ablösen', d.h. dafür... sorgen, 'daß die Kollegen sich nicht den Kopf des Unternehmers zerbrechen'." 272)

Damit haben die Autoren alle in den Themenkreis Betrieb-Konzeptionen dargestellten Erklärungen betrieblicher Konflikte kritisiert, als auch die NEGTSCHKE Kritik der Gesellschaft, die diese vom Standpunkt eines vernünftigeren Funktionierens beurteilt, ohne

270) Vgl. oben Pkt. 2.2

271) U. MÜCKENBERGER, a.a.O., S. 169

272) ebda.

diesen ihren Gegensatz zu NEGТ bewußt zu machen.

Aus der richtigen Erkenntnis, daß für die Arbeitnehmer wirksame Interessenvertretung nur möglich ist, wenn sie ihre Interessen g e g e n ü b e r Unternehmern und Staat verfolgen -

"Eine wirksame gewerkschaftliche Interessenvertretung kann unter Krisenbedingungen (sonst nicht?, M. Sch.) nur noch stattfinden, wenn sich die Gewerkschaften der allseits verkündeten Logik der Gewinnstabilisierung entziehen und eine offensive Politik im Interesse der Lohnabhängigen vorantreiben." 273)

- folgt ihre Kritik an der gegenwärtigen Politik der Gewerkschaften:

"Die teilweise Übernahme dieser 'kapitalistischen Rationalität' (die Orientierung an der 'gesamtwirtschaftlichen Vernunft', M. Sch.) durch die Gewerkschaften ist gerade unter den gegebenen und zukünftigen Bedingungen mit wirksamer Interessenvertretungspolitik unvereinbar." 274)

Es geht den Autoren also nicht darum, daß sich die Gewerkschaft n e u e Ziele setzt - NEGТ fordert beispielsweise von ihr, die Ebene nur abgeleiteter Konflikte um Lohn und bessere Arbeitsbedingungen zu überwinden, um für seine "Antizipation einer freien und gerechten Gesellschaft" zu kämpfen²⁷⁵⁾ -, sondern daß sie i h r e n Zweck, die durch den Kapitalismus beschränkten Interessen der Arbeitnehmer gegen dessen Rationalität, das heißt gegen das opti-

273) a.a.O., S. 151

274) D. GAARZ u.a. (DGB-Bundesjugendschule), Thesen zum Konzept gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, in: B. HAFENEGER/ K. KESSELGRUBER (Hrsg.), Bildungsurlaub in der Bundesrepublik. Beitrag zur Arbeiterbildung?, Giessen 1976, S. 64

275) Vgl. oben Pkt. 2.1.3

male Funktionieren dieser Gesellschaft, zu verfolgen, realisiert.

Damit haben die Autoren richtig herausgestellt, daß eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die auf die Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis zielt, sich kritisch auf das existierende Bewußtsein und die Praxis der Teilnehmer beziehen muß.²⁷⁶⁾ Sie haben gleichzeitig den Maßstab dieser Kritik angegeben: den Zweck der Gewerkschaften, die Arbeitnehmerinteressen gegenüber der kapitalistischen Rationalität zu vertreten, also keinen der Gewerkschaft äußerlicher Zweck, sondern ein ihr eigener, der jedoch nicht immer vollständig zur Geltung gelangt.

Erklären die Autoren so die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung richtig aus dem Gegensatz, in dem die Interessen der Lohnabhängigen zu der Reproduktion des Kapitals stehen, so fällt allerdings auf, daß sie den Interessengegensatz zwischen Arbeitern und Unternehmern aus Rahmenbedingungen²⁷⁷⁾ begründen, unter denen gewerkschaftliche Praxis stattfindet, und ihn so relativieren:

"Eine effektive gewerkschaftliche Interessenvertretung, die sich am Halten oder Verbessern des Realloohnniveaus orientiert, wird nicht mehr ohne weiteres mit den Stabilitätsanfordernissen des kapitalistischen Systems vereinbar sein." 278)

276) Dieses kritische Verhältnis zum existierenden Arbeiterbewußtsein relativieren die Autoren jedoch im folgenden, wenn sie sich über die Zumutbarkeit von Erkenntnissen Gedanken machen, die die Arbeiter auf Lehrgängen vermittelt bekommen sollen. Vgl. unten Pkt. 2.3.2.

277) Vgl. D. GAARZ u.a., a.a.O., S. 62

278) ebda.

Dies ist nicht nur die Leugnung des Tatbestandes, daß eine effektive gewerkschaftliche Interessenvertretung *n i e m a l s* mit den "Stabilitätserfordernissen" des Kapitals im Einklang steht, sondern auch die Legitimation einer Interessenvertretung, die sich in Phasen wirtschaftlicher Prosperität - gemessen an dem, was die Unternehmer dann bereit sind, freiwillig zu zahlen, weil sie viele Arbeitskräfte brauchen - mit vergleichsweise geringen Lohnforderungen begnügt hat. Das relativ harmonische Auskommen der Arbeiter mit den Unternehmern in solchen Prosperitätsphasen als Resultat einer mangelhaften Interessenvertretung wird nicht aus dieser, sondern aus der ökonomischen Situation begründet, die die Arbeiter nach Meinung der Autoren offenbar dazu zwingt, sich mit dem zufrieden zu geben, was ihnen die Unternehmer ohnehin zugestehen.

Diese Übernahme der "kapitalistischen Rationalität" durch die Gewerkschaften, ihre Orientierung an der "gesamtwirtschaftlichen Vernunft" wird nach Auffassung der Autoren zur Schranke einer effektiven gewerkschaftlichen Interessenvertretung nur in Zeiten der Rezession, denn:

"Sie hat zur Voraussetzung einen prosperierenden Kapitalismus. Ist der Kapitalismus selbst in der Krise, so führt die Aufrechterhaltung kapitalistischer Rationalität zu unlösbaren Inkonssequenzen und Widersprüchen, letztlich zur Perspektivlosigkeit gewerkschaftlicher Politik." 279)

Danach kann sich die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung erst in wirtschaftlichen Krisen unter Beweis stellen, was den Verzicht auf die Kritik einer Interessenvertretung beinhaltet, die sich

279) a.a.O., S. 64

die Erfordernisse der "gesamtwirtschaftlichen Vernunft" in krisenfreien Zeiten zu eigen macht.

Obwohl die Autoren zuvor selber z u n e h m e n d e Opfer, die den abhängig Beschäftigten in der Krise abverlangt werden, konstatiert haben²⁸⁰⁾, was das Eingeständnis ist, daß diese s t e t s Opfer bringen müssen, geht es ihnen um den Nachweis der Notwendigkeit einer nicht an der "kapitalistischen Rationalität" orientierten Gewerkschaftspolitik nur für Zeiten der Krise.

Sie unterstellen damit, daß die Arbeiter in Situationen, in denen sie vom Kapital aufgrund der Arbeitsmarktlage und der günstigen Absatzchancen freiwillig etwas mehr Lohn zugestanden bekommen - was in der Regel noch damit verbunden ist, daß die Arbeiter so viele Überstunden leisten, daß der Erhalt ihrer Arbeitskraft gefährdet wird -, ihre Konsumbedürfnisse befriedigen können und auch ihr Interesse am Erhalt ihrer Einkommensquelle durch die Unterordnung unter das Kapital nicht bedroht ist.

Die Autoren, die den Interessengegensatz von Arbeit und Kapital damit von einer bestimmten wirtschaftlichen Situation, der Krise, abhängig machen²⁸¹⁾, müs-

280) Vgl. a.a.O., S. 60

281) Daraus folgt auch eine falsche Kritik, die die Autoren an der DGB-Konzeption für gewerkschaftliche Jugendbildungsveranstaltungen formulieren: "Die Analyse der ökonomischen Bedingungen als Erklärung für die Ursachen der Situation bleibt auf der Herausarbeitung des Interessengegensatzes, mit Erweiterung auf die Erklärung abhängiger Arbeit, und daß die Arbeit die Werte schafft, beschränkt. Allgemeine Gesetzmäßigkeiten des kapitalistischen Systems werden ausgeklammert. Die Analyse reduziert sich daher mehr oder weniger moralisch auf die Ebene des Interessengegensatzes." (U. MÜCKENBERGER u.a., Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit. Auseinandersetzung um die Konzeption Stufe 1, in: "hessische jugend", a.a.O.,

sen die Krise, in der es den Arbeitern noch schlechter als sonst geht, begrüßen, da nur sie es ihnen erlaubt, ihre zum kapitalistischen System "alternative Rationalität" in der Bildungsarbeit zu praktizieren, was nichts anderes heißt, als daß ihnen dazu das ganz normale Funktionieren der kapitalistischen Ökonomie nicht ausreicht:

"Die Entwicklung und Durchsetzung einer - von den alleinigen Interessen der abhängig Beschäftigten ausgehenden - alternativen Rationalität wird zunehmend (gemeint ist unter Krisenbedingungen, M. Sch.) Voraussetzung wirksamer gewerkschaftlicher Interessenpolitik werden." 282)

Daß die Autoren eine B e d i n g u n g gewerkschaftlicher Praxis, eine bestimmte konjunkturelle Situation, zu ihrer U r s a c h e machen, hat für sie zur Konsequenz, die Erklärung der Krise zum zentralen Inhalt gewerkschaftlicher Bildungsveranstaltungen zu erheben, weshalb sie, nachdem sie die Konflikte bzw. das existierende Bewußtsein der Teilnehmer aufgenommen haben, die ökonomische Entwicklung der Bundesrepublik als ein bestimmtes "Entwicklungsstadium

Forts. Fußnote 281) - S. 11) - Der Moralvorwurf, den die Autoren allzu ernst offenbar selbst nicht nehmen ("mehr oder weniger moralisch..."), wird allein deshalb erhoben, weil im DGB-Leitfaden die Analyse auf die Erklärung des Interessengegensatzes reduziert sei. Da der Interessengegensatz und seine Erklärung aus abhängiger Arbeit - also aus der Tatsache, daß die Arbeit für den Unternehmer Mittel ist - nichts mit Moral zu tun hat, ist klar, was die Autoren hier als Moral ausgeben: Im DGB-Leitfaden wird der Interessengegensatz nicht in gleicher Weise von der ökonomischen Entwicklung abhängig gemacht wie von den Autoren. Daß im DGB-Leitfaden tatsächlich eine moralische Begründung des Interessengegensatzes auftaucht, hat nichts mit einer angeblichen Reduktion der Verfasser zu tun, sondern damit, daß sie gewerkschaftliche Forderungen aus einem vermeintlichen Recht der Arbeiter begründen, das sie daraus ableiten, daß diese den gesellschaftlichen Reichtum schaffen. Vgl. dazu unten Pkt. 2.4.

282) D. GAARZ u.a., a.a.O., S. 64 f.

des kapitalistischen Systems" beschreiben:

"Dabei kann es uns nicht darum gehen, sie (die aufgenommenen Probleme der Kollegen, M. Sch.) nur als Probleme gewerkschaftlicher Arbeit zu benennen und ihr Ausmaß nur auf dem Hintergrund von Statistiken zu belegen, sondern sie müssen vor dem Hintergrund der ökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland als Bestandteil der komplexen polit-ökonomischen Tendenz zur Krise als Entwicklungsstadium des kapitalistischen Systems gesehen werden." 283)

Damit ist ausgesagt, daß die Probleme der Teilnehmer als Ausdruck eines bestimmten Entwicklungsstadiums der kapitalistischen Gesellschaft gesehen werden müssen, womit nicht mehr diese selbst die Ursache dieser Probleme ist, sondern lediglich ein bestimmtes Stadium, die Krise.

Die falsche Einschätzung der Autoren, daß die Vertretung der Arbeiterinteressen n u r in der Krise einer gegen die Gesellschaft gerichteten Rationalität be-

283) U. MÜCKENBERGER u.a., a.a.O., S. 11 - In einer Lehrgangsbeschreibung stellen die Autoren dar, wie sie sich den Übergang von den Problemen und dem vorhandenen Bewußtsein der Teilnehmer zu ihrem zentralen Lehrgangsinhalt, der Krisenerklärung, vorstellen: "Alle Erklärungen bleiben fragwürdig. Wieso Arbeitslosigkeit oder Rationalisierung? Wieso technischer Fortschritt auf Kosten von Arbeitsplätzen? Wieso geringe Lohnforderungen zugunsten von Investitionen? Was heißt das nun Krise?...
Rekapitulation ökonomischen Grundwissens im Verlauf der Betrachtung der Entwicklung der Bundesrepublik. Anstelle von gleichmäßigem Wachstum Konjunktur und Krise. Betrachtung einer idealtypischen Krise nach einer Konjunktur. Warum versagen Steuerungsmechanismen? 'Krise' als Entwicklungsstadium des Kapitalismus. Überproduktion - Konkurrenz und Monopol - Kapitalakkumulation. Unterschiede in der Betrachtungsweise von Einzelkapital und gesamtgesellschaftlich analysierter Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen." (HAUS DER GEWERKSCHAFTSJUGEND, Exemplarischer Verlauf eines Funktionslehrgangs I (FS I), Diskussionspapier, Oberursel 1976, S. 4)

darf - der Gedanke, daß die Arbeiter ein Denken, eine Rationalität herausbilden müssen, die die Vertretung ihrer Interessen nicht vom Funktionieren der kapitalistischen Ökonomie abhängig macht, die ihre besonderen Interessen als gegen die gesellschaftlichen Verhältnisse gerichtete begreift, ist richtig bis hin zu der Konsequenz, daß die Arbeiter in der Krise Lohnforderungen aufstellen müssen, obwohl sie damit nicht zur Überwindung der Krise des Kapitals beitragen -, führt in ihrer Bildungsarbeit zu dem Fehler, die Krise nicht als das zu behandeln, was sie für die gewerkschaftliche Interessenvertretung bedeutet: Sie ist eine Bedingung, die die Interessenvertretung und vor allem die Durchsetzung von gewerkschaftlichen Forderungen erschwert, da die Unternehmer aufgrund der Arbeitsmarktsituation mehr Druckmittel in der Hand haben, um den Forderungen der Gewerkschaften zu begegnen.

Um die Krise als Bedingung gewerkschaftlicher Praxis begreifen zu können, ist es allerdings nötig, daß die Arbeiter erkannt haben, daß sie ihre Interessen gegen die der Unternehmer in j e d e r konjunkturellen Situation verfolgen müssen und sie falsche Vorstellungen, die die Interessenvertretung überhaupt behindern (Orientierung am Allgemein- bzw. Betriebswohl) überwunden haben.

2.3.2 Die Erfahrung als Prinzip des Lernens

Neben ihrer praktizierten inhaltlichen Kritik an der NEGTSCHEN Theorie und den Themenkreis Betrieb-Konzeptionen formulieren die Autoren eine "unerbittliche Kampfansage"²⁸⁴⁾ an alle diejenigen, die den

²⁸⁴⁾U. MÜCKENBERGER, "Wir stecken noch in den Kinderschuhen"..., a.a.O., S. 145

Erfahrungsansatz kritisieren. Wer das Lernen aus der Erfahrung als Prinzip gewerkschaftlichen Lernens in Frage stellt, handelt sich von ihnen unweigerlich den Vorwurf des Dogmatismus, des Bürokratismus oder gar des Stalinismus ein.²⁸⁵⁾

Wie sich zeigen wird, weisen sie dabei den Kritikern des Erfahrungsansatzes keine Fehler nach; allerdings offenbart ihre Kritik ihren Standpunkt zum Erfahrungsansatz, den Arbeitern in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zwar etwas erklären zu wollen, was sie jedoch keinesfalls als Erklärung mißverstanden wissen wollen.

Wie ein solcher Widerspruch praktiziert werden kann, wird im folgenden verdeutlicht.

Die Autoren legen besonderen Wert darauf, den Erfahrungsansatz als Überwindung "bürokratischer Formen der Arbeiterbildung", in denen "Referenten eingesetzt" wurden und die Arbeiter d e s h a l b "Objekt eines Lernprozesses" waren, zu bestimmen:

"Der Erfahrungsansatz ist nicht-autoritär, indem er auf die Subjektstellung von Teilnehmern in Lehrgängen niemals verzichtet." ²⁸⁶⁾

Die Subjektstellung der Teilnehmer wird für die Autoren damit durch eine bestimmte F o r m des Lernprozesses garantiert: er muß "nicht-autoritär" sein.

Was die Autoren unter einem nicht-autoritären Lernprozeß verstehen, machen sie deutlich, wenn sie auf einen Kritiker des Erfahrungsansatzes eingehen²⁸⁷⁾,

²⁸⁵⁾ Vgl. D. GAARZ u.a., Über die Aktualität des Erfahrungsansatzes in der Arbeiterbildung, a.a.O., S. 1 ff.

²⁸⁶⁾ a.a.O., S. 2

²⁸⁷⁾ Die Kritik bezieht sich auf H. WERNER, Das Prinzip des exemplarischen Lernens bei Oskar Negt..., a.a.O.

der gewerkschaftliche Bildungsarbeit als Wissensvermittlung begreift, in der auf der einen Seite ein Lehrender ("Theoretiker der Arbeiterbildung") steht, der den Arbeitern erklärt, wie die bürgerliche Gesellschaft funktioniert:

"Auf Seite 42 schreibt er den 'fortschrittlichen Theoretikern der Arbeiterbildung' die Aufgabe zu, 'die Gesetzmäßigkeiten der kapitalistischen Gesellschaft in die Köpfe der Arbeiter zu tragen'. ... dies zeigt nicht nur eine vollkommene Unfähigkeit an, den zu Stein gewordenen 'wissenschaftlichen Sozialismus' noch mit Erfahrungen von Teilnehmern von Lehrgängen zu vermitteln, wirklich auf sie und ihre Praxis bezogene Bildungsarbeit zu leisten. Hier schlägt sich zugleich ein autoritärer und antiemanzipatorischer Anspruch nieder, kanonisierte Inhalte von Bildung vorzugeben, Teilnehmern aufzunötigen, die Teilnehmer gewissermaßen dem Bildungskonzept und den Bildungsinhalten unterzuordnen und einzufügen." 288)

Allein aus der Tatsache, daß WERNER darauf besteht, den Teilnehmern gewerkschaftlicher Seminare etwas zu erklären, ihnen Erkenntnisse über die Gesellschaft zu vermitteln, schließen die Autoren, daß sich diese Erklärungen nicht mit den Erfahrungen der Teilnehmer vermitteln und sich nicht auf sie und ihre Praxis beziehen ließen - obwohl WERNER selbst die Erfahrung und Praxis explizit als Gegenstand und sogar als "Wahrheitskriterium"²⁸⁹⁾ der Erkenntnis faßt.

Und da die Erfahrungen der Teilnehmer für die Autoren d e r Maßstab für die Bildungsarbeit sind, bekämpfen sie jeden, der den Teilnehmern in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit Wissen vermitteln

²⁸⁸⁾ D. GAARZ u.a., a.a.O., S. 9

²⁸⁹⁾ Zur Kritik des darin enthaltenen Fehlers vgl. unten Pkt. 3.

will, um sie so zu einer b e s s e r e n Praxis zu befähigen.

WERNER wird von den Autoren also deshalb kritisiert, w e i l er in gewerkschaftlicher B i l d u n g s - arbeit das realisieren will, was ihrer Funktion entspricht, den Arbeitern Erkenntnisse über ihre gesellschaftliche Situation zu vermitteln, um ihre Praxis und Erfahrung nicht nur theoretisch zu betrachten, sondern sie auf der Grundlage von Einsichten zu verändern.

Dabei kommt den Autoren eine oberflächliche Formulierung WERNERS gerade recht - "Bewußtsein in die Köpfe der Arbeiter hineintragen" - weil diese sich eignet, jede Bildung, die offen ausspricht, was sie tut, "Inhalte von Bildung vorzugeben und diesen den Teilnehmern zu vermitteln", als N ö t i g u n g der Teilnehmer auszugeben.

Mit dieser falschen Kritik an WERNER, mit der die Autoren die Selbstverständlichkeit gewerkschaftlicher Bildung bezweifeln, den Arbeitern etwas zu erklären, machen sie nicht dessen, sondern einen eigenen Fehler sichtbar. Sie zeigen, was sie unter der Subjektstellung der Teilnehmer verstehen: Diesen wird abgesprochen, ein Bewußtsein bzw. einen Willen zu haben, der sie befähigt, angebotene Erkenntnisse und Erklärungen ihrer Situation auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen und diese, falls sie sich als unbrauchbar erweisen, auch abzulehnen.

Die Autoren, die in dieser Weise allergisch auf "autoritäre Lernformen" reagieren, lasten offensichtlich die Funktionalisierung der Wissensvermittlung, der Ausbildung in dieser Gesellschaft für die Anforderungen der gesellschaftlichen Berufshierarchie und einer d a d u r c h bedingten Form des Lernens -

Notengebung, Bestrafung, autoritäres Verhalten etc. -, die diesen Zweck mittels solchen dem Lernen äußerlichen Zwängen durchsetzt, dem Lernen selber an und machen so jede Wissensvermittlung, jede Lernsituation zu einem Zwangsverhältnis.

Dies hat zur Konsequenz, daß sie allen Begriffen, die ein Lernverhältnis charakterisieren (zum Beispiel: Lehrer, Lernender, Aneignung von vorgegebenem Wissen, Referent, Schulung etc.), mißtrauisch gegenüber stehen und mit dieser falschen Gleichsetzung jede Aneignung von vorhandenem Wissen zerstören, um sie ihrer Vorschrift eines nicht-autoritären Lernprozesses zu opfern.

Nur die Abstraktion vom Willen der Lernenden, das angebotene Wissen zu überprüfen und anzunehmen, ermöglicht es den Autoren, die falsche Alternative von autoritärem und nicht-autoritärem Lernen aufzustellen: Entweder Wissen in die Köpfe der Adressaten "hineinzwängen" oder diese sind selbst Subjekt des Lernprozesses²⁹⁰⁾, wobei ihnen die absurde Fähigkeit zugesprochen werden muß, ein noch zu erwerbendes Wissen schon im Kopf zu haben, um seine Aneignung selbst bestimmen und organisieren zu können.

Der Zweck dieser falschen Alternative, die die Autoren in dem Augenblick aufgeben müssen, wenn sie selber Bildungsarbeit betreiben, kann nicht darin liegen, ihre Bildungsarbeit anzuleiten. Denn weder ein Thema, ein Schwerpunkt oder auch die von den Autoren beabsichtigte "Strukturierung" der Erfahrungen noch eine Erklärung gesellschaftlicher Zusammenhänge -

²⁹⁰⁾ Auf diese falsche Alternative verweist auch U. ACHTEN in einer Kritik an H. OETJEN, der Schulung und Indoktrination gleichsetzt, in: Gemeinsam lernen, solidarisch handeln. Ein Beitrag zum Selbstverständnis gewerkschaftlicher Jugendbildungsarbeit, Frankfurt 1976, S. 21, Fußnote 12)

die Autoren bevorzugen, wie gezeigt wurde, die Erklärung der ökonomischen Krise, was zur Anschauung bringt, daß auch sie *b e s t i m m t e* Inhalte vermitteln wollen - läßt sich mit Hilfe der Berufung auf eine nicht-autoritäre Form der Bildung begründen.

Der Zweck der Konstruktion des Erfahrungsansatzes offenbart sich vielmehr dort, wo die Autoren gegen andere Vorstellungen zur Theorie gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und andere Bildungskonzeptionen vorgehen: Allein weil in diesen Inhalte *v o r g e g e - b e n* sind, die sich die Teilnehmer aneignen sollen und dies auch offen ausgesprochen wird, richtet sich der Vorwurf an sie, den Teilnehmern etwas aufzunötigen. Ihr antiautoritäres Prinzip ermöglicht es ihnen auf diese Weise, andere Vorstellungen zu kritisieren, ohne ihnen einen einzigen inhaltlichen Fehler nachzuweisen, wofür die Auseinandersetzung mit WERNER charakteristisch ist. Allein die Tatsache, daß es Leute gibt, die daran festhalten, etwas zu wissen und dies in gewerkschaftlichen Seminaren umzusetzen, reicht ihnen aus, sie als Feind des Erfahrungsansatzes zu bekämpfen.²⁹¹⁾

Dies zeigt sich auch in einem neueren Papier, in dem sich MÜCKENBERGER u.a. mit anderen Kritikern des Lernens aus der Erfahrung, BRAMMERTS, GERLACH und TRAUTWEIN, auseinandersetzen.

Anknüpfungspunkt ist ein Zitat von BRAMMERTS, in dem dieses Lernen als Wissensaneignung begreift:

"Dieser Vorgang, Gedankengut fremder Herkunft zu übernehmen, heißt *L e r n e n* .

²⁹¹⁾ Ähnlich theoriefeindlich argumentieren N. BELARDI/CH. ZUSCHLAG, a.a.O., S. 351 ff.

Lernen ist die Aneignung - nicht die selbsttätige Schaffung - von Wissen, das also anderswo schon bestehen muß." 292)

- woraus MÜCKENBERGER u.a. schließen:

"Aber hinter der Definition von Lernen steckt auch hier die Vorstellung, daß es nur darum gehe, 'die Köpfe der Arbeiter mit Theoriestücken vollzustopfen, ohne ihre spezifischen Erfahrungen aufzuarbeiten' (Negt)." 293)

Daß diese Vorstellung h i n t e r dem stecke, was BRAMMERTS sagt, können die Autoren nur deshalb behaupten, weil sie dies schwerlich an den Gedanken von BRAMMERTS selbst nachweisen können, der sehr genau darstellt, welche Bedeutung er den Erfahrungen der Arbeiter für ihr Erkennen der Gesellschaft beimißt. Sie sind G e g e n s t a n d des Lernprozesses, weil in ihnen sowohl die praktischen Erlebnisse als auch das vorfindbare Bewußtsein der Arbeiter enthalten sind, auf das sich gewerkschaftliches Lernen bezieht.²⁹⁴⁾

Warum sich MÜCKENBERGER u.a. nicht mit dem auseinandersetzen, was BRAMMERTS aussagt, sondern mit seinen vermeintlich "eigentlichen" Gedanken ("dahinter steckt..."), hat seinen Grund in der Alternative, die sie aufstellen wollen²⁹⁵⁾, e n t w e d e r

292) H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 122

293) U. MÜCKENBERGER u.a., Lernen statt Erfahrung? Zu einer Kritik gewerkschaftlicher Bildungsarbeit "von oben", unveröffentlichtes Diskussionspapier, o.J., S. 15

294) Vgl. unten Pkt. 4

295) Dies offenbart schon die Überschrift ihres Papiers, in der die von i h n e n konstruierte Alternative auf den Begriff gebracht ist: "Lernen s t a t t Erfahrung".

W i s s e n zu vermitteln, was für die Arbeiter heißt, sich vorhandenes Wissen anzueignen, o d e r E r f a h r u n g e n zu reflektieren:

"Unserer Meinung nach ist die Argumentation, daß Erkenntnis vermittelt werden müsse, das Auspielen von Lernen als Aneignung von Vorgedachtem gegen Reflexion von Erfahrungen, so wie das hier vorgestellt wird, vollkommen unzureichend." 296)

Nachdem sie BRAMMERTS ihre falsche Alternative unterschoben haben, können sie ihre Kritik daran formulieren, indem sie sich auf den Standpunkt der Erfahrung stellen und als Kritik an BRAMMERTS auf ein NEGt-Zitat verweisen, in dem dieser die Erkenntnis der Gesellschaft zur "unmittelbaren Erfahrung" macht.²⁹⁷⁾

Sie machen sich dabei die existierende Theoriefeindlichkeit in der Gewerkschaft zunutze²⁹⁸⁾, wenn sie

296) a.a.O., S. 16

297) Vgl. a.a.O., S. 16 f.; vgl. ebenso die ausführliche Kritik dieses NEGtSCHEN Gedankens oben Pkt. 2.1.6

298) Vgl. dazu beispielsweise eine Passage in einem Aufsatz über Jugendbildungsarbeit, in der sofort deutlich wird, wie der konsequent zu Ende gedachte Erfahrungsansatz sich gegen jeden Versuch richtet, in der Bildungsarbeit Wissen zu vermitteln: "Die beiden hauptamtlichen Kollegen... hatten weniger die Funktion des Anleierns und Anleitens, sondern vielmehr die 'des-zur-Verfügung-stehens' für die Interessen der Lehrgangsteilnehmer. Entscheidend war nicht, was die Teamer für notwendig oder wichtig hielten, sondern, ob sie den Interessen und Anforderungen der Teilnehmer nützlich sein konnten. ... Eine Lehrgangskonzeption, die vor dem Lehrgang feststand, gab es nicht. ... Dem Team kam es darauf an 'ein Mindestmaß an organisatorischem Chaos zu erhalten, um ein Höchstmaß an Phantasie und Flexibilität zu gewährleisten'..." (H. LANDGRAF, Bildungsurlaub als Bestandteil gewerkschaftlicher Betriebsgruppenarbeit, in: B. HAFENEGER/ K. KESSELGRUBER (Hrsg.), a.a.O., S. 12)

ein Zitat für sich sprechen lassen und damit sicher sind, sich darauf verlassen zu können, daß BRAMMERTS, der mit dem Anspruch auftritt, etwas Richtiges erkannt zu haben, und andere in ihrem Denken und Handeln kritisiert, sich deshalb disqualifiziert:

"Brammerts fordert, daß ein Referent eine 'Analyse der Gesellschaft', 'eine Theorie des Ganzen' sich angeeignet haben muß, um 'die falschen Bewußtseinsformen und die ihnen zugrunde liegende Realität auf den Begriff' bringen zu können. ... Wie bei Trautwein haben auch hier die Teilnehmer ihre 'Deutungsmuster' und 'falsche Bewußtseinsformen'. Sie werden als Ansatz benutzt, um das richtige Bewußtsein beizubringen. Dieses ist offenbar anderswo - vorgedacht - als 'wissenschaftlicher Sozialismus'!?" 299)

Wenn MÜCKENBERGER u.a. hier auf das Vorverständnis des Lesers vertrauen, der ebenfalls häufig dazu neigt, das Festhalten an der Richtigkeit eines Gedankens als Selbstüberschätzung zu mißbilligen, so ist dies ein aus der bürgerlichen MARX-Kritik bekanntes Argument: MARX war Dogmatiker³⁰⁰⁾, weil er auf der Richtigkeit seiner Gesellschaftserkenntnisse bestand.³⁰¹⁾

299) U. MÜCKENBERGER u.a., a.a.O., S. 15

300) Daß MARX kein Dogmatiker war, der an Gedanken g l a u b t e , das heißt an ihnen festhielt, ohne ihre Richtigkeit zu überprüfen bzw. trotz ihrer bewiesenen Falschheit, wird an seiner Kritik der utopischen Sozialisten offensichtlich. Vgl. dazu Pkt. 2, Anm. 30).

301) Als Beispiel für einen solchen MARX-Kritiker sei W. BECKER angeführt, der den Unterschied des MARXSCHEN Denkens von den bürgerlichen Sozialwissenschaftlern durchaus richtig charakterisiert: "Kein ordentlicher Marxist käme auf den Gedanken, sein Votum für die 'Richtigkeit' des Sozialismus von etwas anderem abhängig zu machen als davon, daß er im Besitz des 'richtigen'... Wissens ist. ...

Im Zusammenhang wissenschaftlicher Erkenntnis gelten naturgemäß die wissenschaftlichen Kriterien und Begriffe; hier geht es um W a h r h e i t und F a l s c h h e i t von Theorien. Wenn nun - wie allgemein im Marxismus - eine Wissenschaft die 'Rich-

Die Autoren leugnen in ihrer Kritik an WERNER und BRAMMERTS, daß es vorhandenes Wissen über die Gesellschaft gibt, das sich auf seine Richtigkeit hin überprüfen läßt³⁰²⁾ und es den Arbeitern erlaubt, anstatt sich den Verhältnissen zu unterwerfen, das heißt, etwa auf der Grundlage von sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen auf gewerkschaftliche Forderungen zu verzichten, ihre Interessen gegenüber den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen zu verfolgen. Sie abstrahieren ebenso davon, daß die Arbeiter nicht ohne Grund ein falsches Bewußtsein ihrer gesellschaftlichen Situation entwickeln³⁰³⁾ und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit gerade die Funktion hat, den existierenden Wissensunterschied zu überwinden.

Wer sich gegen die Vermittlung des vorhandenen Wissens als seines bewußten Nachvollzugs stellt, muß sich allerdings den Vorwurf gefallen lassen, den Ar-

Forts. Fußnote 301) - tigkeit' der entscheidenden politischen Zielvorstellung beweist, kommt es in der Tat lediglich darauf an, den Menschen das 'richtige Bewußtsein' zu vermitteln." (W. BECKER, Die Achillesferse des Marxismus: der Widerspruch von Kapital und Arbeit, 1. Auflage, Hamburg 1974, S. 77 f.)

Gegen MARX, der die Unverfrorenheit besaß, an seinem Wissen als richtigem festzuhalten, führt BECKER ein verbreitetes Vorurteil an, daß alles Wissen über die Gesellschaft und damit gesellschaftliches Handeln r e l a t i v sein muß: "Der Marxismus weigert sich seit MARX, den Umstand anzuerkennen, daß es für politische Wert- und Zielsetzungen prinzipiell keine wissenschaftlichen Gültigkeitsgarantien gibt." (a.a.O., S. 82)

302) Sie stellen sehr wohl im Widerspruch dazu die Existenz richtigen Wissens von der Gesellschaft fest - was sie (u.a.) von BECKER unterscheidet -, wenn sie sich beispielsweise selber darum bemühen, eine richtige Krisenerklärung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu verankern. Vgl. dazu U. MUCKENBERGER a.a.O., S. a.O., S. 100 f.

303) Zum falschen Bewußtsein der Arbeiter und dessen Grund in der Gesellschaft vgl. oben S. 62, Anm. 75).

beitern die unangenehme Aufgabe zuzuweisen, alle diese Erkenntnisse selbst zu erarbeiten - ob nun in ihrer Praxis, ihrer Erfahrung oder ihrem Kopf - und sich sowohl gegenüber den Interessen der Arbeiter als auch gegenüber dem eigenen Wissen über die Gesellschaft gleichgültig zu verhalten.

Die Autoren bringen diese Gleichgültigkeit gegenüber den Arbeiterinteressen zum Ausdruck, wenn sie sich Gedanken darüber machen, welche Erkenntnisse sie den Arbeitern z u m u t e n wollen, nämlich nur solche, die sich auf die existierende Praxis beziehen lassen oder deren unmittelbare Umsetzung sich die Arbeiter zumindest schon vorstellen können:

"Der Erfahrungsansatz ist emanzipatorisch, indem er die Erarbeitung sozialistischer Inhalte n u r (Hervorhebung, M. Sch.) zuläßt, wenn diese zugleich der Form nach mit der Entwicklung von Selbstreflektion, Kompetenz in der Einschätzung der eigenen Lage wie der eigenen Handlungsbedingungen und strategischer Phantasie bei den Teilnehmern verbunden ist." 304)

Zunächst fällt der Widerspruch auf, daß die Autoren trotz ihrer Kritik einer Bildung, die den Arbeitern etwas erklärt, nun selber auch Inhalte z u l a s s e n , wobei die Formulierung ihres Skeptizismus gegen Erkenntnisse in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit offenbart, daß sie nicht überlegen wollen, was den Arbeitern erklärt werden soll, sondern was ihnen n i c h t erklärt werden kann.

Trotz ihrer Kritik an anderen Theoretikern, die sich offen dazu bekennen, in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit Wissen vermitteln zu wollen, möchten auch GAARZ u.a. nicht darauf verzichten, das, was s i e

¹⁰⁴⁾ D. GAARZ u.a., S. 304, 305, 306.

im Kopf haben, 'in die Köpfe der Arbeiter zu tragen'. Bloß soll dies in einer F o r m geschehen, die die Arbeiter nicht überfordert (die Entwicklung ihrer Selbstreflektion bleibt Maßstab) und die sich als Wissensvermittlung nicht zu erkennen gibt:

"Der konsequent durchgeführte Erfahrungsansatz bedeutet nicht den Verzicht auf eine gewisse Strukturierung des Lehrgangs durch das Team noch auf die Eingabe bestimmter Informationen und Materialien." 305)

Und an anderer Stelle:

"Vorgaben können sein: ein Text, der die Zielvorstellungen und bei der Realisierung auftauchenden Schwierigkeiten von DGB- oder Betriebsgruppen skizziert; eine Schilderung solcher Zielvorstellungen und Schwierigkeiten aus der selbst gemachten Erfahrung eines der anwesenden Teammitglieder...; ein Film..." 306)

Das W i s s e n dieser Teamer taucht in ihrer Reflexion über die Bildungsarbeit nicht als solches auf, als Erklärung der gemachten Erfahrung oder als Erkenntnis gesellschaftlicher Zusammenhänge, sondern nur als "Strukturierung". Das heißt, es werden aus den von den Teilnehmern eingebrachten Erfahrungen die Bestandteile herausgegriffen, die der Vorgabe, die den "Zugang zum eigenen Erfahrungsbereich" 307) erleichtern soll, entsprechen, so daß auch das herauskommt, was die Lehrgangsveranstalter wollten.

Wenn GAARZ u.a. betonen, daß sie das existierende Bewußtsein und die darauf beruhende Praxis der Teilnehmer e r n s t n e h m e n wollen 308), so er-

305) a.a.O., S. 11

306) a.a.O., S. 14

307) ebd.

308) i. d. a.a.O., S. 1

weist sich ihre Bildungsarbeit als das gerade Gegenteil:

Indem sie sich nicht als Wissende zu erkennen geben, die den Teilnehmern an gewerkschaftlichen Seminaren ihre Situation erklären und, falls dies nötig ist, ihre Erfahrungen auch kritisieren, sondern ihr Wissen als "Strukturierung", Eingabe von Material (Texten, Filmen usw.) praktizieren, machen sie sich u n a n g r e i f b a r für die Teilnehmer. Diese können nicht überprüfen, was die Veranstalter des Lehrgangs denken, sondern müssen dies aus deren Agieren auf dem Lehrgang erst erschließen.

So muß man einen Vorwurf, den die Autoren WERNER machen, dieserwolle, indem er den Arbeitern vorgegebenes Wissen vermittele, eine "Zweiteilung in eine zielsetzende Führung und ein ausführendes Fußvolk"³⁰⁹⁾ befestigen, an sie zurückgeben.

Gerade indem WERNER³¹⁰⁾ seine Erkenntnisse in gewerkschaftlichen Seminaren umsetzen will, hebt er praktisch die Differenz zwischen sich und den Teilnehmern, die noch nicht über dieses Wissen verfügen, auf; während GAARZ u.a. in ihren nur betrachtenden theoretischen Überlegungen zu diesem Wissensunterschied - sie meinen ihn beispielsweise dadurch aufzuheben, daß sie ihn als unterschiedliche "Kompetenz" benennen, damit er nicht so offensichtlich wird - und mit ihren Vorstellungen, was von ihrem Wissen sie den Arbeitern "zumuten" können, die existierende Wissensdifferenz tatsächlich zu einer von betrachtendem interpretierendem Theoretiker und in seiner falschen Praxis und den darin gemachten Erfahrungen

309) a.a.O., S. 8

310) Die Auseinandersetzung mit WERNERS Vorstellungen findet unter Pkt. 3 statt.

befangenen Praktiker festschreiben.

So erweist sich der Antidogmatismus der Autoren - wobei schon die häufige Betonung desselben der Verweis darauf ist, daß die Inhalte ihrer Aussagen ihre undogmatische Stellung zur Welt nicht begründen können - als Ansammlung von methodischen V o r - s c h r i f t e n für die Arbeiterbildung, denen man zustimmen muß, bevor man einen zu erklärenden Inhalt gewerkschaftlicher Bildungsarbeit herausgefunden hat. In ihm verbirgt sich also ein Dogma der Arbeiterbildung, das gegen alle diejenigen gerichtet ist, die sich darum bemühen, richtige Inhalte einer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und eine diesen Inhalten adäquate Methode zu bestimmen.

2.4 Der Erziehungssatz in der Bildungsarbeit der DGB-Gewerkschaften

Die von NEGTS formulierte Theorie der Arbeiterbildung und ihre Konkretisierung in den Themenkreis Betriebskonzeptionen, die zunächst als Alternative zu der traditionellen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auftrat³¹¹⁾, wurde vorübergehend in einzelnen DGB-Gewerkschaften neben anderen Bildungskonzeptionen praktiziert. Vor allem in der IG METALL hatte sie als Konzeption einer betriebsnahen Bildungsarbeit in Verbindung mit der "Bildungsoblatebewegung" Anfang der siebziger Jahre einen nicht unerheblichen Einfluß.³¹²⁾

In der Folgezeit sind jedoch die DGB-Gewerkschaften, vor allem die IG METALL, die ÖTV und die IG CHEMIE, zunehmend dazu übergegangen, eigene Bildungskonzeptionen zu entwickeln, die einerseits inhaltliche Vorstellungen und methodische Prinzipien der NEGTSCHEN Arbeiterbildung übernommen haben, sich jedoch andererseits deutlich von dieser unterscheiden.³¹³⁾

Eine genauere Betrachtung der wesentlichen Inhalte des Einführungsseminars für Funktionsträger I der IG METALL wird sowohl die Übereinstimmung als auch die Differenz der von den Gewerkschaften konzipierten und der NEGTSCHEN Arbeiterbildung hervorbringen.³¹⁴⁾

³¹¹⁾ Vgl. oben S. 34 ff.

³¹²⁾ Vgl. A. BROCK, 10 Jahre soziologische Phantasie..., a.a.O., S. 7

³¹³⁾ Vgl. oben S. 7, Anm. 16)

³¹⁴⁾ Sofern in der Bildungsarbeit der Gewerkschaft ÖTV oder der IG CHEMIE erhebliche Besonderheiten aufzufinden sind, wird darauf an gegebener Stelle in Anmerkungen eingegangen.

Da im Vorhergehenden schon verschiedentlich auf solche Gemeinsamkeiten resp. Unterschiede verwiesen wurde³¹⁵⁾, wird sich die folgende Analyse auf einige wesentliche Aspekte der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit beschränken, die in der IG METALL-Konzeption am deutlichsten zutage treten.

Der Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit:
die Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis

Für die Gewerkschaften besteht der Zweck ihrer Bildungsarbeit darin, die gewerkschaftliche Interessenvertretung zu verbessern.³¹⁶⁾ Die Gewerkschaft ÖTV, die im Jahre 1975 eine neue Bildungskonzeption verabschiedet hat, formuliert deshalb:

"Bildungsarbeit muß Fähigkeiten fördern, mit denen Situationen in den Betrieben und Verwaltungen besser eingeschätzt und richtige Forderungen aufgestellt werden können. Dabei kommt es darauf an, daß Teilnehmer lernen, wie sie an Probleme in der täglichen Arbeit herangehen können, welche Bedingungen bei dieser Arbeit zu berücksichtigen und welche gewerkschaftlichen Prinzipien zu beachten sind." ³¹⁷⁾

Und wenn die IG METALL in ihren "Thesen zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit", in denen allgemeinste Grundlagen ihrer Bildungsarbeit dargestellt sind, hervorhebt, daß "gewerkschaftliche Bildungsarbeit Zweckbildung für die sozialen Auseinandersetzungen"³¹⁸⁾ ist, so bringt sie zum Ausdruck, daß auch sie auf das

³¹⁵⁾ Vgl. oben S. 22 f.; S. 91, Anm. 130); S. 101, Anm. 146); S. 108, Anm. 160); S. 124, Anm. 193); S. 125, Anm. 197); S. 147, Anm. 244); S. 150 f.; S. 151, Anm. 255) u. 256)

³¹⁶⁾ Vgl. Einleitung S. 7 ff.

³¹⁷⁾ ÖTV-Bildungskonzeption, a.a.O., S. 8

³¹⁸⁾ Thesen zur Bildungsarbeit der IG METALL, a.a.O., S. 118

Bewußtsein ihrer Mitglieder zielt, um so die gewerkschaftliche Praxis zu verbessern.³¹⁹⁾

Dies läßt die erste Differenz der von den Gewerkschaften konzipierten Bildungsarbeit zur NEGTSCHEN Theorie sichtbar werden. Während NEGTSCHEN die in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung der Arbeiter vorhandenen Ziele überwinden will, um sie seinen Vorstellungen eines Kampfes für die "Antizipation einer freien und gerechten Gesellschaft" unterzuordnen - womit er, wie nachgewiesen wurde, implizit die Notwendigkeit der Interessenvertretung der Arbeiter gegenüber Unternehmern und Staat in Frage stellt³²⁰⁾ - halten die Gewerkschaften am Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit als Befähigung der Arbeitnehmer, ihre Interessen wirksamer wahrzunehmen, fest. Sie haben damit einen Mangel der NEGTSCHEN Theorie, die gewerkschaftliche Interessenvertretung einem ihr äußerlichen Zweck zu subsumieren, überwunden, ohne daß dies von einer expliziten Kritik der NEGTSCHEN Theorie begleitet wurde.

Darüber hinaus wird in ihren Thesen zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit deutlich, daß sich die IG METALL darüber im klaren ist, daß ihre Mitglieder nicht

319) Für die gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit wird dieser Zweck der Bildungsarbeit im Antrag 300 des 9. ordentlichen DGB-Kongresses folgendermaßen formuliert: "Aufgabe der Gewerkschaften ist es, die Lage der abhängig Beschäftigten zu verändern. Der Katalog der Ziele erstreckt sich vom Schutz vor Ausbeutung über die Durchsetzung höherer Löhne und Gehälter sowie verbesserter sozialer Sicherheiten zur Erringung betrieblicher Gegenmachtpositionen bis zur Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft. Innerhalb dieser Zielsetzung kann gewerkschaftliche Bildungsarbeit nicht 'neutral' sein, sondern muß einseitig Bildung für die abhängig Beschäftigten sein." (Zit. aus: DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND, Abteilung Jugend, Gewerkschaftliche Jugendbildung. Rahmenkonzeption, Frankfurt 1973, S. 12)

320) Vgl. oben S. 46 ff.

hinreichend über das W i s s e n verfügen, das zu einer wirksamen Interessenvertretung nötig ist. Sie will die Teilnehmer von Bildungsveranstaltungen deshalb "zu selbständiger Analyse und Kritik der wirtschaftlichen und sozialen Wirklichkeit"³²¹⁾ durch die Erkenntnis des Interessenkonfliktes zwischen abhängig Beschäftigten und Unternehmern³²²⁾ befähigen, damit ihre Mitglieder in solidarischer Aktion "eine Verbesserung der unmittelbaren Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten"³²³⁾ durchsetzen.

Wenn im folgenden Mängel innerhalb der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und ihrer theoretischen Begründung eingegangen wird, soll dabei nicht ihr Fortschritt gegenüber der NEGTSCHEN Theorie und Praxis geleugnet werden. Die Kritik an der derzeitigen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit soll vielmehr dazu beitragen, die zukünftige Diskussion und ihre Weiterentwicklung dergestalt zu beeinflussen, daß die in ihr enthaltenen Momente, die den Zweck gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu verbessern, behindern, überwunden werden.

2.4.2 Die Teilnehmervoraussetzungen

Da die IG METALL die mit ihrer Bildungsarbeit angestrebten neuen Einsichten ihrer Mitglieder nicht einfach neben das vorfindbare Bewußtsein stellen will, beschäftigt sie sich vor der Darstellung der Inhalte und Methoden ihres Einführungsseminars mit den Er-

³²¹⁾Thesen..., a.a.O., S. 118

³²²⁾Vgl. ebda.

³²³⁾ebda.

fahrungen und dem Bewußtsein der Teilnehmer, indem sie ihre diesbezüglichen Voraussetzungen betrachten.³²⁴⁾

Das Bewußtsein der Teilnehmer und das dem adäquate gewerkschaftliche Verhalten wird zunächst durch folgende Eigenschaften charakterisiert:

"Konkurrenzverhalten (Arbeiter/Angestellte, Jugendliche/Erwachsene, Deutsche/Ausländer usw.)
Unterordnung
Passivität
isolierte Arbeitsplätze
Anerkennung von Autoritäten, die ihre Autorität nicht von Sachkompetenz ableiten
Anpassung
Neigung, andere für sich handeln zu lassen." 325)

Die Ursachen für dieses gegen die eigenen Interessen und die Interessenvertretung gerichtete Bewußtsein und Verhalten sind nach Auffassung der IG METALL im "Erziehungsprozeß in Elternhaus und Schule", in der Beeinflussung durch die Massenmedien als auch in den "betrieblichen Erfahrungen" zu suchen.³²⁶⁾

Den zuletzt genannten Grund, der im Gegensatz zu den anderen das Bewußtsein und Verhalten nicht aus einer fremden Einwirkung, sondern aus der von den Arbeitern erlebten gesellschaftlichen Situation erklärt, erläutern die Autoren folgender-

324) Es ist positiv hervorzuheben, daß sich die IG METALL im Unterschied zu der bisher behandelten Konzeptionierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit so ausführlich mit dem vorausgesetzten, die gewerkschaftliche Praxis behindernden Bewußtsein und Verhalten der Teilnehmer auseinandersetzt. Dies ist Bedingung einer Bildungsarbeit, die nicht nur ihr Ziel, sondern auch ihren Ausgangspunkt bewußt reflektiert. Es wird sich allerdings im folgenden zeigen, daß die Weise, in der Bewußtsein und Verhalten erklärt werden, es nicht ermöglicht, den Anspruch zu realisieren, diese bewußt in den Lehrgangsablauf einzubeziehen.

325) IG METALL-HAUPTVORSTAND, Einführungsseminar für Funktionsträger I, a.a.O., S. 17

326) Vgl. ebda.

maßen:

"Viele Kolleginnen und Kollegen machen täglich die Erfahrung, daß man mit diesen Verhaltensweisen im Betrieb scheinbar am besten durchkommt." 327)

Damit werden Konkurrenzverhalten, Unterordnung, Anpassung usw. zu nur s c h e i n b a r geeigneten Verhaltensweisen der Arbeiter erklärt, innerhalb des Betriebes zurechtzukommen. Daß der Arbeiter sich den Weisungen des Unternehmers unterordnet, dessen Autorität anerkennt, um überhaupt Lohn zu erhalten - eine Notwendigkeit, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergibt, das den Arbeiter dazu v e r p f l i c h t e t ³²⁸⁾ - und dieser Notwendigkeit in seinem Bewußtsein entspricht, wird als bloße Selbsttäuschung der Arbeiter hingestellt.

Der objektiv existierende Zwang für die Arbeiter wird zum S c h e i n p r o b l e m verharmlost, das nur in ihrem Bewußtsein vorhanden ist und ein darauf basierendes Fehlverhalten hervorbringt:

"Konflikte, die ihre Ursachen haben in den Machtstrukturen eines kapitalistischen Betriebes, erlebt er häufig als individuelle Konflikte, d.h. Konflikte, die durch s e i n

327) eids.

328) "Den Arbeitnehmer trifft auf Grund des Arbeitsvertrages die Pflicht, sich der vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsteilung einzufügen. ... Die Pflichtstellung des Arbeitnehmers umfaßt aber noch ein anderes, nämlich eine weitgehende Unterworfenheit des Arbeitnehmers unter Gestaltungsbefugnisse des Arbeitgebers. Im Zweifel bestimmt der Arbeitgeber - im Rahmen der auf das Arbeitsverhältnis einwirkenden Rechtssätze - Zeit, Art und Ort oder Arbeitsleistung; ... Bei Verstößen des Arbeitnehmers gegen die betriebliche Ordnung wird der Arbeitgeber u.U. Disziplinarmaßnahmen ergreifen. Sieht man von der noch zu behandelnden außerordentlichen Kündigung ab, so sind Verwarnungen, Verweise und Betriebsmaßnahmen die wichtigsten Sanktionen dieser Art." (A. SÖLLNER, a.a.O., S. 211)

Versagen oder s e i n 'Schicksal' bedingt sind. Angst, Unsicherheit, politische Apathie, Flucht in Konsum (!) und Freizeit (!) sind die Folge." 329)

Stellt die IG METALL zunächst richtig fest, daß Konflikte ihre Ursache in den Machtstrukturen eines kapitalistischen Betriebes haben, so macht sie doch den einzelnen Arbeiter dafür verantwortlich, wie er die Konflikte erlebt, nämlich nicht als das, was sie sind, als gesellschaftliche, sondern vielmehr als individuelle, womit sie leugnet, daß das gesellschaftliche Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital als Verhältnis von individuellen Warenbesitzern - Arbeitern und Unternehmern - existiert, Konflikte also nicht nur scheinbar individuelle sind bzw. häufig so erlebt werden, sondern die Arbeiter als Individuen gesetzt sind und sich als solche in der Konkurrenz betätigen müssen, um ihre Reproduktion zu gewährleisten. Konkurrenzverhalten, Anpassung usw. sind diesem gesellschaftlichen Verhältnis geschuldete Formen des Verhaltens der Arbeiter.³³⁰⁾

Wenn das falsche Bewußtsein der Arbeiter seinen Grund in der Gesellschaft hat - es ist notwendig, um in der Gesellschaft bestehen zu können - entschuldigt das nicht die Arbeiter, die auf ihre Interessenverfolgung gegenüber den gesellschaftlichen Verhältnissen verzichten. Denn die Arbeiter müssen, um ihre Reproduktion überhaupt zu gewährleisten, ihre gemeinsamen Interessen t r o t z der untereinander bestehenden

329) IG METALL-HAUPTVORSTAND, ebda.

330) Deshalb kann gewerkschaftliche Praxis, die die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Konkurrenz verfolgt, die Konkurrenz unter den Arbeitern auch nicht aufheben. Sie schränkt sie in Bezug auf bestimmte Forderungen ein, um so bessere Lebensbedingungen für den individuellen Verkauf der Arbeitskraft herauszuholen.

Konkurrenz organisieren und ein entsprechendes gewerkschaftliches Bewußtsein hervorbringen, in dem der Gegensatz von Arbeiterinteressen und gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen bewußt formuliert ist. Damit sind die Arbeitnehmer nicht der Konkurrenz und ihren Zwängen enthoben. Sie müssen sich trotz gewerkschaftlicher Organisation den Zwecken des Arbeitgebers unterwerfen, sich anpassen und in der Konkurrenz ihren persönlichen Vorteil suchen.

Dieser objektive Widerspruch gewerkschaftlicher Praxis läßt sich nicht durch moralische Postulate, etwa einer unbegründeten Solidarität, überwinden.

Wenn die IG METALL schließlich das notwendig falsche Bewußtsein der Arbeiter³³¹⁾, das es ihnen ermöglicht, in der Konkurrenz zu bestehen, aus einer mangelhaften psychologischen Disposition, Angst, Apathie, Flucht in Konsum und Freizeit, begründet, macht sie den Fehler ihrer Erklärung offensichtlich: Charaktereigenschaften der Arbeiter sollen für die Mängel der Interessenvertretung verantwortlich sein. Das bekräftigt sie noch zusätzlich, indem sie die falschen Bewußtseinsbestandteile der Arbeiter als "Vorurteile", "Illusionen" bzw. "Märchen"³³²⁾ kennzeichnet, womit sie die Einsicht, daß der Grund für das falsche Bewußtsein der Arbeiter in den gesellschaftlichen Verhältnissen selber liegt, zurücknimmt.

Die gesellschaftliche Bedingtheit des Arbeiterbewußtseins existiert für die IG METALL nur als ein von außen wirkender Faktor, der den Arbeitern ein ihrer

³³¹⁾ Notwendig falsches Bewußtsein heißt: Die Arbeiter w e n d e n ihr Bewußtsein gemäß der N o t, sich innerhalb der Konkurrenz betätigen zu müssen.

³³²⁾ IG METALL-HAUPTVORSTAND, a.a.O., S. 18

gesellschaftlichen Situation äußerliches Denken aufzwingt. So habe ihm beispielsweise das Elternhaus in Zusammenarbeit mit Schule und Massenmedien ein "heiles Weltbild" vermittelt, das sie unfähig mache, ihre Interessen zu erkennen und gegenüber dem Bestehenden zu vertreten.³³³⁾

In dieser Erklärung des Bewußtseins als Produkt seiner Manipulation wird übersehen, daß die Arbeiter dieses Bewußtsein annehmen und sich freiwillig den Verhältnissen unterwerfen, die ihre Interessen beschränken. Damit wird für die IG METALL zugleich unerklärbar, wie so manipulierte Arbeiter, die ja auch in Zukunft der bürgerlichen Ideologie ausgesetzt sind, jemals zu Einsichten in ihre tatsächliche gesellschaftliche Situation gelangen können und daraus die entsprechenden Konsequenzen ziehen.

Hieraus resultiert die *Skepsis*, die die IG METALL gegenüber ihrer eigenen Bildungsarbeit entwickelt. Da sie den Arbeitern nicht erklärt, warum diese *trotz* der Notwendigkeit, sich den gesellschaftlichen Verhältnisse anzupassen, gewerkschaftlichen Widerstand gegen diese Verhältnisse organisieren müssen, meint sie, durch eine "Stärkung des Selbstbewußtseins" der Arbeiter den Mängeln in der Interessenvertretung begegnen zu können.

Sie ordnet dabei ihre Bildungsarbeit der vorgefundenen Praxis und dem existierenden Bewußtsein der Teilnehmer unter, wenn sie einen *Widerspruch* konstruiert zwischen Wissensvermittlung und der Aufarbeitung von Problemen:

"Es geht deshalb in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit nicht darum, unseren Seminarteilnehmern Wissen einzutrichtern oder fer-

³³³⁾ Vgl. ebda.

tige Rezepte zu liefern, sondern mit ihnen gemeinsam ihre Probleme aufzuarbeiten, ihnen zu helfen, die Ursachen und Veränderungsmöglichkeiten dieser Konflikte zu erkennen." 334)

Obwohl die IG METALL zuvor festgestellt hat, daß die Teilnehmer häufig falsche Vorstellungen ihrer gesellschaftlichen Situation ("heiles Weltbild") haben, die sie an ihrer Interessenvertretung gegenüber den Unternehmern hindern, womit sie eingesteht, daß diese Fehler des D e n k e n s sind, scheut sie sich davor, den Teilnehmern das Wissen zu vermitteln, das es ihnen ermöglicht, als Kritik ihrer falschen Vorstellungen diese zu überwinden. Vielmehr will sie gemeinsam mit den Teilnehmern deren Probleme aufarbeiten, was, weil es als Gegensatz zur Wissensvermittlung formuliert ist, nur heißen kann, die Erkenntnisse von diesen Problemen abhängig zu machen.

Daraus resultiert ein weiterer Anspruch, den die IG METALL an die zu vermittelnden Erkenntnisse stellt; diese müssen auch unmittelbar in einer entsprechenden Praxis angewendet werden können:

"Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Aufklärung und Handeln, Bildungsarbeit und aktiver Mitarbeit in der Gewerkschaft. Die Barrieren gegen neue Erkenntnisse sind aber häufig so stark, daß neue Denk- und Verhaltensmuster nur dann erfolgreich aufgebaut werden können, wenn der Aufklärung selbständiges, solidarisches und erfolgreiches Handeln der Kollegen folgt." 335)

Aus der Tatsache, daß die neuen Erkenntnisse bei den Teilnehmern auf Barrieren stoßen - die Erkenntnis des Interessengegensatzes etwa auf die Vorstellung der Sozialpartnerschaft - zieht die IG METALL nicht

334) a.a.O., S. 19

335) ebda.

den Schluß, sich mit diesen Barrieren auseinanderzusetzen, was allein ihre Überwindung ermöglichen würde. Sie vertraut vielmehr auf ein dem Lehrgang folgendes Handeln, wobei sie sich in einem schon bekannten Zirkel der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bewegt: Sie muß voraussetzen, daß die Teilnehmer die Barrieren schon überwunden haben, damit sie in entsprechender Form handeln; andererseits sollen die Barrieren erst durch die folgende Praxis überwunden werden.

Wenn die IG METALL so zuguterletzt doch die P r a - x i s bemüht, um eine Schwierigkeit der B i l - d u n g s a r b e i t zu überwinden, gerät sie damit in die Nähe eines von NEGTE formulierten Dogmas der Arbeiterbildung, das die Erkenntnisse, die den Arbeitern zugemutet werden sollen, ihren Erfahrungen unterordnet.³³⁶⁾

Dies darf allerdings nicht dazu führen, zu übersehen, daß die IG METALL im Unterschied zu NEGTE darauf besteht, n e u e D e n k m o d e l l e - wenn auch in widersprüchlicher Weise - aufzubauen, die zu neuem Verhalten (effektiverer gewerkschaftlicher Praxis) führen sollen, was zugleich eine Kritik am NEGTSCHEN Dogma des Erfahrungsansatzes beinhaltet.

2.4.3 Der "Dreischritt" gewerkschaftlicher Bildungskonzeptionen: Bestandsaufnahme der Erfahrungen - Analyse ihrer Ursachen - Handlungsmöglichkeiten

Den Fehler, das existierende Bewußtsein und das darauf basierende Verhalten als individuelles Problem

³³⁶⁾ Vgl. oben S. 58 ff.; dies ist übrigens der Grund dafür, daß die Bildungsarbeit der IG METALL gemeinsam mit der NEGTSCHEN Theorie in der vorliegenden Arbeit unter dem Titel "Erfahrungsansatz" behandelt wird.

der Arbeiter anzusehen, setzt die IG METALL fort, wenn sie den Lehrgangsablauf in drei Schritte

teilt:

"Die Schritte, die im Verlauf des Seminars mit den Teilnehmern vollzogen werden müssen, sind deshalb:

- Bestandsaufnahme: Überblick über die augenblickliche Lage der abhängig Beschäftigten, die betrieblichen Bedingungen und Konflikte, mit denen sich Vertrauensleute und Betriebsräte auseinandersetzen müssen.
- Analyse dieser betrieblichen Bedingungen - Ursachen und Wirkungen.
- Erarbeitung von Veränderungsmöglichkeiten, kurz- und langfristige Perspektiven, Durchsetzungsmöglichkeiten." 337)

Durch eine solche schematische Einteilung des Lehrgangs werden die Erfahrungen, das Bewußtsein und die Praxis der Arbeiter nicht zum Gegenstand der Erklärungen im Lehrgang gemacht, sondern die Erklärungen bleiben unvermittelt neben dem stehen, was die Teilnehmer auf dem Seminar einbringen.

Der Einstieg über die Erfahrungen der Teilnehmer wird demgemäß auch nicht inhaltlich begründet als Notwendigkeit, sich kritisch auf das vorhandene Bewußtsein und die erlebte Praxis der Teilnehmer zu beziehen, sondern methodisch. Damit werden die Erfahrungen zum bloßen Mittel für die Darstellung des Gesellschaftsbildes, das im zweiten Schritt behandelt werden soll:

"Aufgabe der Erfahrungsberichte ist die Aktivierung und Problematisierung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Erfahrungen der Seminarteilnehmer, um sie zum Ausgangspunkt von Lernschritten... zu machen." 338)

337) a.a.O., S. 20; vgl. auch ÖTV-Bildungskonzeption, a.a.O., S. 9 ff.

338) a.a.O., S. 27

Nachdem die Erfahrungen nochmals "an zwei besonders typischen Konflikten"³³⁹⁾ genauer betrachtet worden sind, soll damit die "Notwendigkeit der Verbesserung der Arbeit der Interessenvertretung deutlich geworden"³⁴⁰⁾ sein, als würde das g e n a u e H i n - s e h e n auch ein anderes, kritisches Verhältnis zur ausgeübten Praxis hervorbringen. Damit widersprechen die Verfasser der Konzeption dem, was sie innerhalb der Teilnehmervoraussetzungen als die Ursache für mangelhafte gewerkschaftliche Praxis bestimmt haben: das existierende Bewußtsein der Teilnehmer, ihr "heiles Weltbild", das eine wirksame Interessenvertretung behindere.

Die IG METALL verlangt vielmehr von den Teilnehmern, auf Grundlage dieses "heilen Weltbildes" - es findet sich nirgendwo der Hinweis darauf, daß die falschen Vorstellungen der Teilnehmer genauer analysiert und gegebenenfalls kritisiert werden sollen - das zu bezweifeln, was sie mit diesem Bewußtsein praktiziert haben.

Der erste Schritt des IG METALL-Funktionsträger I-Seminars soll also ein Resultat hervorbringen, ein kritisches Verhältnis zur gemachten Praxis, ohne daß das Mittel eingesetzt wird, das dieses Resultat nur hervorbringen kann. Die Teilnehmer sollen Mängel ihrer Praxis konstatieren, ohne diese Mängel als solche erkannt zu haben, ohne sie kritisieren zu können.

2.4.4 Die Berechtigung gewerkschaftlicher Forderungen: Nur die Arbeit schafft die Werte

Ähnlich wie alle anderen gewerkschaftlichen Bildungskonzeptionen ist Ausgangspunkt der IG METALL-Konzeption

³³⁹⁾ ebda.

³⁴⁰⁾ a.a.O., S. 38

tion, daß die Interessen von Arbeitern und Unternehmern entgegengesetzt sind, weil für den Unternehmer die "Interessen der abhängig Beschäftigten... Kosten..., d.h. Profitschmälerung"³⁴¹⁾ bedeuten, wobei das "Profitstreben... nicht mit moralischen Maßstäben zu beurteilen (ist)...., sondern... in der zwingenden Logik des kapitalistischen Wirtschaftssystems"³⁴²⁾ begründet ist.

Bei dieser Erklärung des Interessengegensatzes bleibt jedoch unberücksichtigt, was die Teilnehmer an falschem Bewußtsein ihrer gesellschaftlichen Situation mit auf den Lehrgang bringen. Indem die richtige Erklärung so n e b e n die falschen Vorstellungen der Teilnehmer und ihr widersprüchliches Bewußtsein gestellt wird, läßt sie dieses unangetastet³⁴³⁾ und überläßt es dem Zufall, ob die Teilnehmer die richtige Erklärung - denn diese beansprucht die IG METALL allein dadurch, daß sie eine liefert -, die beziehungslos neben ihren unkritisiereten anderen Vorstellungen steht, annehmen.

Diesen Mangel ihrer Erklärung des Interessengegensatzes offenbart die IG METALL selber dadurch, daß sie zu einem anderen Thema übergeht, das "das Selbstbewußtsein der Kollegen stärken und die Berechtigung gewerkschaftlicher Forderungen deutlich machen"³⁴⁴⁾ soll. Ihre Erklärung des Interessengegensatzes hat offenbar nicht zur Konsequenz, daß die Teilnehmer auch bereit sind, ihre Interessen gegenüber denen der Unternehmer zu verfolgen.

³⁴¹⁾ .a.O., S. 31

³⁴²⁾ ebda.

³⁴³⁾ Der Mangel einer solchen Darstellung des Interessengegensatzes wurde ausführlich auf S. 124 ff. behandelt.

³⁴⁴⁾ a.a.O., S. 29

Entgegen der naheliegenden Vermutung, daß eine z u -
s ä t z l i c h e Begründung für die Interessenver-
tretung der Arbeitnehmer, die diese nicht allein aus
deren gesellschaftlichen Situation bezieht, sondern
darüber hinaus die Berechtigung der Forderungen nach-
weisen will, die Arbeiter zu einem konsequenteren
Festhalten an ihren Interessen befähigen könnte,
fällt allerdings sofort auf, daß hier ein Maßstab
für die Interessen der Arbeiter eingeführt wird, der
außerhalb dieser Interessen liegt und diese deshalb
an etwas anderem, der Berechtigung, r e l a t i -
v i e r t .

Um die "Berechtigung gewerkschaftlicher Forderungen"
nachzuweisen und so das "Selbstbewußtsein der Kolle-
gen" zu stärken, bezieht sich die IG METALL positiv
auf die Arbeit und deren Resultat:

"Alle Werte sind durch den Einsatz von Ar-
beitskraft entstanden." 345)

345) a.a.O., S. 32. - Schon MARX hat den Fehler des
Gedankens, daß allein die Arbeit den gesellschaftli-
chen Reichtum schaffe, kritisiert: "Die Arbeit ist
n i c h t d i e Q u e l l e a l l e s Reichtums.
Die N a t u r ist ebensosehr die Quelle der Ge-
brauchswerte (und aus solchen besteht doch wohl der
sachliche Reichtum!) als die Arbeit, die selbst nur
die Äußerung einer Naturkraft ist, der menschlichen
Arbeitskraft. Jene Phrase findet sich in allen Kin-
derfabeln und ist insofern richtig, als u n t e r -
s t e l l t wird, daß die Arbeit mit den dazugehöri-
gen Gegenständen und Mitteln vorgeht. Ein sozialisti-
sches Programm darf aber solchen bürgerlichen Redens-
arten nicht erlauben, die B e d i n g u n g e n zu
verschweigen, die ihnen allein einen Sinn geben. Nur
soweit der Mensch sich von vornherein als Eigentümer
zur Natur, der ersten Quelle aller Arbeitsmittel und
-gegenstände, verhält, sie als ihm gehörig behandelt,
wird seine Arbeit Quelle von Gebrauchswerten, also
auch von Reichtum. Die Bürger haben sehr gute Gründe,
der Arbeit ü b e r n a t ü r l i c h e S c h ö p -
f u n g s k r a f t anzudichten; denn grade aus der
Naturbedingtheit der Arbeit folgt, daß der Mensch,
der kein andres Eigentum besitzt als seine Arbeits-
kraft, in allen Gesellschafts- und Kulturzuständen

Nun entgeht es den Autoren durchaus nicht, daß die nützliche Eigenschaft der Arbeit, Reichtum zu produzieren, nicht für die Arbeiter, sondern für die Unternehmer funktioniert:

"Die Unternehmer... hingegen kaufen für ihr Geld Produktionsmittel und Arbeitskraft. Die in der Produktion entstehenden Güter verkaufen sie in der Regel mit Gewinn... Für den Lebensunterhalt benötigen sie nur einen Teil dieses Geldes, für einen weiteren können sie neue Produktionsmittel kaufen (Investitionen) und wiederum Arbeitskraft. Ihr Besitz wächst ständig." 346)

Den Unternehmern dient also die Arbeit zur Vergrößerung ihres Reichtums, indem sie den Arbeitern für das zur-Verfügung-Stellen ihrer Arbeitskraft Lohn bezahlen, der nicht dem von den Arbeitern geschaffenen Reichtum entspricht, sondern dem, was sie zur Reproduktion ihrer Arbeitskraft benötigen:

"Die abhängig Beschäftigten... besitzen nichts als ihre Arbeitskraft... Um leben zu können, müssen sie die Arbeitskraft für Geld verkaufen, müssen sie arbeiten. Den erhaltenen Lohn jedoch müssen sie für ihren Lebensunterhalt ausgeben... Dadurch sind sie ständig gezwungen, ihre Arbeitskraft immer wieder von neuem zu verkaufen." 347)

Forts. Fußnote 345) - der Sklave der andern Menschen sein muß, die sich zu Eigentümern der gegenständlichen Arbeitsbedingungen gemacht haben. Er kann nur mit ihrer Erlaubnis arbeiten, also nur mit ihrer Erlaubnis leben." (K. MARX, Kritik des Gothaer Programms, MEW Bd. 19, S. 15)

Die im folgenden dargestellte fehlerhafte Begründung gewerkschaftlicher Forderungen findet sich außer in anderen Konzeptionen der IG METALL (Einführungsseminar für Angestellte, Teilnehmerunterlage, Frankfurt 1973, S. 1 f.; Jugendfunktionäre I, a.a.O., S. 170 ff.) u.a. auch in der Bildungsarbeit der IG CHEMIE. Vgl. z.B. Gewerkschaften und Mitbestimmung, Lehrgang für Betriebsräte BR/II, Hannover 1975, S. 40 ff.

346) a.a.O., S. 35

347) ebda.

Wenn die IG METALL so einerseits richtig konstatiert, daß die Arbeit Mittel zur Vermehrung des den Arbeitern gegenüberstehenden Kapitals ist, es also kein positives Verhältnis, sondern ein Gegensatz ist, in dem die Arbeiter zu ihrer Arbeit und deren Resultat, dem Reichtum, stehen, so kann sie den positiven Bezug zu dieser Arbeit, der die Berechtigung gewerkschaftlicher Forderungen begründen soll, nur durch die falsche Abstraktion vom Zweck der kapitalistischen Produktion aufrechterhalten:

Sie macht aus dem Kapital, einem Produktionsverhältnis, das die Vermehrung des Reichtums als Gegensatz zu den Arbeitern ist - der Unternehmer als Hüter des Kapitals kauft mit ihm Produktionsmittel und Arbeitskraft, um es so zu vermehren -, eine Anhäufung von Produktionsmitteln, die es noch in jeder Gesellschaft gibt:

"Was ist Kapital? Wir verstehen darunter Maschinen, Material, Gebäude usw., die für den Produktionsprozeß eingesetzt werden..." 348)

Diese zu "Kapital" gemachten Produktionsmittel sind selber Resultat von Arbeit, wobei die Tatsache, daß Produktionsmittel hergestellt worden sind, mit der Produktion von Kapital - der Anhäufung von Reichtum gegen die Arbeiter - gleichgesetzt wird:

"Ohne im einzelnen auf die geschichtliche Entwicklung einzugehen, läßt sich feststellen, daß Maschinen, Gebäude, Werkstücke usw. Resultat einer Produktion und damit Ergebnisse des Einsatzes von Arbeitskraft sind. Wie steht es aber mit den Rohmaterialien, Erz, Kohle usw.? Sie werden erst dann wertvoll, wenn sie durch Arbeitskraft gefördert werden. Alle Werte, alles was jemals geschaffen wurde, ist allein entstanden durch den Einsatz von Arbeitskraft. So gesehen

ist Kapital nichts anderes als geronnene Arbeit." 349)

Mit ihrer falschen Abstraktion vom Zweck der kapitalistischen Produktion³⁵⁰⁾ ist es den Verfassern der Konzeption gelungen, die Arbeit, die im Dienst des Kapitals funktioniert, zur Begründung gewerkschaftlicher Forderungen heranzuziehen: Weil die Arbeiter die Werte produzieren, hätten sie ein R e c h t , gewerkschaftliche Forderungen aufzustellen.

Bei dieser Begründung für gewerkschaftliche Forderungen fällt zunächst die immanente Unlogik auf: Wenn die Arbeiter den gesamten gesellschaftlichen Reichtum produzieren, bleibt uneinsichtig, warum sie nicht über denselben vollständig verfügen sollten, statt sich mit nur dem Teil abzufinden, der ihre Reproduktion als A r b e i t e r gewährleistet.

Da die IG METALL diese logische Konsequenz aus ihrer Begründung nicht zu ziehen beabsichtigt, kann der Nachweis, daß nur die Arbeit die Werte schafft, allein als L e g i t i m a t i o n gegenüber dem Kapitel verstanden werden und erweist sich damit als ein defensives Verhalten sowohl gegenüber ihren Mitgliedern als auch dem Kapitalgegner.

Die Konsequenzen dieser Argumentation machen darüber hinaus offensichtlich, daß der durch sie gesetzte Maßstab für gewerkschaftliche Forderungen nicht nur ein defensives Verhältnis zum eigenen Zweck zum Vorschein bringt, sondern sich gegen die Interessenvertretung selbst richtet. Denn auf der Basis dieser Argumentation erscheinen die Forderungen aller derjenigen Arbeitnehmer "unberechtigt", die keine Werte

349) a.a.O., S. 33

350) Vgl. oben S. 96 ff.

produzieren, worunter die Beschäftigten des gesamten Dienstleistungsbereiches fallen.

Es handelt sich mithin um eine Begründung, die einen großen Teil der Arbeitnehmer von vornherein von der "Berechtigung", gewerkschaftliche Forderungen zu stellen, ausschließt. Da dies nicht die Absicht der IG METALL als Gewerkschaft sein kann, sind für jene Arbeitnehmer, die nicht an der Werteproduktion beteiligt sind, also a n d e r e Begründungen vonnöten, was über die legitimatorische Aussage "nur die Arbeit schafft die Werte" aussagt, daß sie nicht d i e Begründung für gewerkschaftliche Forderungen ist.

Doch auch für die reichtumproduzierenden Arbeiter ergeben sich Einschränkungen ihrer Interessenvertretung: Orientieren sie ihre gewerkschaftlichen Forderungen an dem Resultat, das sie hervorbringen und damit an dem Nutzen, den sie für das Kapital haben, scheint es unmöglich, auch dann, wenn sie weniger produzieren, weniger leisten, weil weniger Arbeit gebraucht wird (z.B. in der Krise, bei Kurzarbeit etc.) gewerkschaftliche Forderungen zu stellen, die an ihren Reproduktionsnotwendigkeiten orientiert sind. Dies macht nochmals den defensiven Charakter einer Begründung gewerkschaftlicher Forderungen deutlich, die sich als Legitimation ausweisen mochte, weil der Streit mit den Arbeitgebern sich dann darum dreht, ob und inwieweit Forderungen der Arbeiter berechtigt sind oder nicht.

Die Gewerkschaft, deren Zweck darin besteht, die Reproduktion der Arbeitskraft gegen die Konkurrenz zu sichern, in der der Lohn und damit die Reproduktionsmöglichkeiten des Arbeiters gerade davon abhängig gemacht werden, wie nützlich er sich durch seine Arbeit macht als Mittel des Arbeitgebers zur perma-

nenten Lohndrückung, macht so das zum Maßstab ihrer Forderungen, was für ihr Gegenüber, den Unternehmer, und die Massenmedien beständig als Mittel herangezogen wird, gewerkschaftliche Forderungen als Verschwendung von Reichtum für soziale Experimente zu diffamieren.

Durch diese Argumentation sind also die Mängel in der Erklärung des Gegensatzes nicht aufgehoben worden, die am Anfang dieses Abschnittes dargestellt wurden, sondern, im Gegenteil, noch bestärkt worden. Das falsche Bewußtsein der Teilnehmer an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen, das den Interessengegensatz zu den Unternehmern nicht selten in eine Interessenharmonie verwandelt, wird durch eine zusätzliche Begründung gewerkschaftlicher Forderungen aus dem gesellschaftlichen Nutzen der Arbeit nur perpetuiert.

Denn wenn die Arbeiter ihre Forderungen an dem Funktionieren der Werteproduktion ausrichten, heißt das nichts anderes, als ihre Interessen dem Zweck des Kapitals, für den diese Produktion funktioniert, unterzuordnen.

5. Die Anwendung einer neuen Lerntheorie auf gewerkschaftliche Bildungsarbeit: Lernen als Interiorisierung geistiger Handlungen

Als eine Alternative zu dem von NEGT für die Arbeiterbildung neu formulierten exemplarischen Lernen taucht in jüngster Zeit innerhalb der wissenschaftlichen Diskussion der Versuch auf, eine neue Lerntheorie, LEONTJEW'S Erklärung des Lernens als individueller Aneignung des in der Gesellschaft vorhandenen Wissens³⁵¹⁾, die "Interiorisierung" (Verinnerlichung) geistiger Handlungen, und eine auf dieser basierende Didaktik, GALPERIN'S Theorie der "etappenweise Interiorisierung geistiger Handlungen"³⁵²⁾, auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit anzuwenden.³⁵³⁾

Die Anwendung der LEONTJEW'SCHEN Lerntheorie auf die gewerkschaftliche Bildung geht einher mit einer Kritik der NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung. Deshalb soll zunächst untersucht werden, ob es auf der Grundlage dieser Theorie gelingt, die Fehler der NEGTSCHEN Theorie richtig zu kritisieren bzw. inwieweit Fehler dieser NEGTSCHEN Kritik auf die Mängel dieser Lerntheorie und ihrer Anwendung auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit verweisen.

³⁵¹⁾ Vgl. A. N. LEONTJEW, Probleme der Entwicklung des Psychischen, a.a.O., S. 230 ff.

³⁵²⁾ Vgl. P. J. GALPERIN, Die Entwicklung der Untersuchungen über die Bildung geistiger Operationen, a.a.O., S. 367 ff.

³⁵³⁾ K. HOLZKAMP hat versucht, die Theorie LEONTJEW'S für die Erklärung gesellschaftlichen Bewußtseins im Kapitalismus fruchtbar zu machen. Vgl.: Sinnliche Erkenntnis. Historischer Ursprung und gesellschaftliche Funktion der Wahrnehmung, Frankfurt 1973, S. 173 ff.

3.1 H. WERNERS NEGT-Kritik

3.1.1 Das Wahrheitskriterium Praxis - eine Kritik des NEGTSCHEN Erfahrungsbegriffes?

WERNER stellt zunächst richtig fest, daß die NEGTSCHES Theorie "in der Praxis der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit das Entstehen theoriefeindlicher Arbeitsformen, in denen die individuelle Erfahrung der Arbeiter mystifiziert und zum alleinigen Mittel der Erkenntnis"³⁵⁴⁾ gemacht werde, begünstigt:

"So sehr auch die Aufarbeitung von Erfahrungen grundlegender Bestandteil einer jeden Arbeiterbildung sein muß, die Verabsolutierung des Erfahrungsaustausches zur Methode der Erkenntnis führt in aller Regel zur bloßen Verallgemeinerung von Erscheinungen, nicht aber zum Erkennen der sie bedingenden Ursachen. Individuelle Erfahrung, auch wenn sie im Gespräch strukturiert wird, kann niemals falsches Bewußtsein aufbrechen." ³⁵⁵⁾

WERNER hält gegenüber NEGT daran fest, daß ein allein auf der Erfahrung basierendes Bewußtsein der Arbeiter - er bezeichnet dies als spontane Verarbeitung der Erfahrung im Bewußtsein - falsche, ideologische Vorstellungen von der Gesellschaft hervorbringe:

"Aber in der Verarbeitung dieser Erfahrung werden auch spontan immer wieder falsche ideologische Formen produziert. So entsteht z.B. immer wieder spontan die wissenschaftlich unhaltbare Forderung nach einem gerechten Lohn." ³⁵⁶⁾

³⁵⁴⁾ H. WERNER, Das Prinzip des exemplarischen Lernens bei Oskar Negt..., a.a.O., S. 43

³⁵⁵⁾ a.a.O., S. 44

³⁵⁶⁾ a.a.O., S. 48; WERNER zitiert hier zustimmend: J. H. v. HEISELER /J. SCHLEIFSTEIN, Zur Bildung und Entwicklung von Klassenbewußtsein in der BRD, in: Klassenstruktur und Klassenbewußtsein in der BRD, Frankfurt 1974, S. 47

Dies ist Grundlage der Einschätzung des Fehlers des exemplarischen Lernens, den WERNER darin sieht, daß NEGТ die Erfahrung zum "Erkenntnisgegenstand und Erkenntnismittel zugleich"³⁵⁷⁾, das heißt zu einem in der Erkenntnis der Arbeiter wirkenden Maßstab des Erkennens mache.³⁵⁸⁾

Wenn WERNER NEGТ richtig in der Bedeutung kritisiert, die dieser den Erfahrungen der Arbeiter für die Konstitution richtigen gesellschaftlichen Bewußtseins beimißt, so widerspricht er dieser Kritik an NEGТ, indem er selber die Erfahrung zu einem wesentlichen Mittel der Erkenntnis erklärt, das es ermögliche, über die Richtigkeit einer Theorie zu entscheiden (diesen Widerspruch leistet sich WERNER übrigens in demselben Satz, in dem er NEGТ diesen Fehler vorwirft):

"Die Erfahrung der Teilnehmer und ihre Praxis sind sowohl Wahrheitskriterium (also doch Mittel der Erkenntnis, M. Sch.) dieser Wissenschaft (gemeint ist der wissenschaftliche Sozialismus, M. Sch.) als auch Orientierungsgrundlage für den Lernprozeß, nicht aber Erkenntnisgegenstand und Erkenntnismittel zugleich." ³⁵⁹⁾

Wenn WERNER auf diese Weise die Erfahrung doch wieder zu d e m Kriterium der Wissenschaft macht, zum Überprüfungskriterium der Richtigkeit wissenschaftlicher Aussagen, befindet er sich im Einklang mit NEGТ, der den Arbeitern ebenfalls nur die Erkennt-

³⁵⁷⁾ H. WERNER, a.a.O., S. 44

³⁵⁸⁾ WERNER übersieht dabei allerdings, daß NEGТ die Erfahrung nicht nur zum Mittel, sondern zugleich zur Ursache der Erkenntnis macht, wenn er Erkenntnis in mittelbare Erfahrung verwandelt bzw. sie als Verlängerung der Erfahrung begreift. Vgl. dazu oben S. 72 ff.

³⁵⁹⁾ H. WERNER, a.a.O., S. 44

nisse zumuten möchte, die sie in ihrer Praxis überprüfen können, und damit die Erkenntnis der Gesellschaft von ihrer Erfahrung abhängig macht.³⁶⁰⁾

Wie soll mit Hilfe des "Wahrheitskriteriums Praxis" entschieden werden, ob ein Gedanke richtig oder falsch ist, ob z.B. Sozialpartnerschaft oder der Interessengegensatz die richtige Erklärung des Verhältnisses Arbeitgeber - Arbeitnehmer ist? Die Praxis wird eher auf erstere verweisen. Denn wenn die Arbeiter sich auf Grund ihres vorhandenen Bewußtseins ihren Nutzen davon versprechen, daß sie ihre Forderungen dem Unternehmenszweck unterordnen, so bestätigen sie diese Vorstellungen durch ihre Praxis.

Und selbst wenn die Arbeiter mit dem Resultat ihrer Praxis unzufrieden sind, ist die Konsequenz daraus nicht notwendig, dies ihrer falschen Erklärung des Interessengegensatzes anzulasten, weil sie auch die entgegengesetzte Konsequenz daraus ziehen können, daß sie beständig den Schaden davon tragen.

Die Praxis, die ja gerade mit Hilfe der Theorie, mittels richtiger Erkenntnisse, verändert werden soll, erweist sich also als untauglicher Maßstab für die Richtigkeit der Erkenntnis.³⁶¹⁾

³⁶⁰⁾ Darüber hinaus bedeutet die Überprüfung einer richtigen Erkenntnis an der Praxis oder Erfahrung, die Erkenntnis nicht nur von dieser abhängig zu machen, sondern sie zu bezweifeln. - Zum Prinzip erhoben wird ein solcher Skeptizismus von der erkenntnistheoretischen Richtung des "kritischen Rationalismus": "Es ist daher vielleicht besser, wenn man den Rationalismus durch Hinweis auf praktische Einstellungen oder Verhaltenweisen erklärt. Eine solche Erklärung würde den Rationalismus als eine Einstellung kennzeichnen, die bereit ist... von der Erfahrung zu lernen. Er ist im Grunde eine Einstellung, die zugibt, daß 'ich mich irren kann, daß du recht haben kannst und daß wir zusammen vielleicht der Wahrheit auf die Spur kommen werden'." (K. R. POPPER, Die offene Gesellschaft und ihre Feinde, Zweiter Band: Falsche Propheten. Hegel, Marx und die Folgen, 2. Auflage, Bern 1970, S. 270)

Eine gegen die Gesetze der Konkurrenz gerichtete erfolgreiche Praxis setzt voraus, daß die Arbeiter ihre gesellschaftliche Situation erkannt haben - und wenn dieses Wissen allein darin besteht, daß ihre Interessen zu kurz kommen, wenn sie nicht bereit sind, diese gegen die herrschenden Verhältnisse zu verfolgen. Dieses Wissen bleibt auch dann richtig, wenn es sich nicht unmittelbar in die Praxis umsetzen läßt, weil die anderen Arbeiter nicht bereit sind, sich dergestalt für ihre Interessen einzusetzen, also das Wissen um den Interessengegensatz durch die Praxis nicht bestätigt werden kann. Die kapitalistische Gesellschaft funktioniert nämlich auch dann auf Kosten der Arbeiter, wenn diese sich nicht dagegen wehren.

Richtiges Wissen über die eigene gesellschaftliche Situation kann und soll für gewerkschaftliche Praxis die Konsequenz ihrer Verbesserung haben. Diese tritt allerdings nur ein, wenn diejenigen, die über das Wissen des Gegensatzes von Kapital und Arbeit verfügen, in der Lage sind, die anderen Arbeiter in der Gewerkschaft von der Notwendigkeit einer effektiven Interessenvertretung zu überzeugen. Gelingt dies den bewußten Arbeitern nicht, so bestätigt die Praxis gerade die Arbeiter, die eine Interessenvertretung praktizieren, die ihr Schaden ist, weil sie auf dem falschen Bewußtsein der Arbeiter basiert.³⁶²⁾

³⁶¹⁾ (s. vorige Seite) Zur Kritik des Wahrheitskriteriums Praxis vgl. auch H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 99 ff.

³⁶²⁾ Dies ist übrigens der Grund dafür, daß diejenigen, die sich gegen eine Verbesserung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung stellen, konsequentere Kollegen, die an die Stelle sozialpartnerschaftlichen Verhaltens das Austragen des Interessengegensatzes mit dem Unternehmer fordern, als Theoretiker beschimpfen.

Indem WERNER auf seine Weise die Erkenntnis der Erfahrung unterwirft, relativiert er seine Kritik zu dem Vorwurf an NEGt, die Erfahrung im Lernprozeß *v e r a b s o l u t i e r t* zu haben, ein Mangel, der durch eine Verlagerung der Schwerpunkte *i n n e r h a l b* der NEGTSCHEN Theorie behoben werden kann:

"Die individuelle Erfahrung der Teilnehmer *a l l e i n* (Hervorhebung, M. Sch.) ermöglicht nicht den Weg zur gedanklichen Durchdringung der gesellschaftlichen Verhältnisse, sondern es muß die Theorie des wissenschaftlichen Sozialismus *h i n z u* treten (Hervorhebung, M. Sch.), die auf materialistischer Grundlage die Grundstrukturen der gesellschaftlichen Entwicklung erklärt und die geschichtlichen Erfahrungen der Arbeiterbewegung verallgemeinert." 363)

Die Erfahrung der Gesellschaft, der WERNER nun entgegen seiner Einsicht, daß diese falsches Bewußtsein produziert, die Potenz zuspricht, den Arbeitern den Interessengegensatz von Lohnarbeit und Kapital aufzudrängen³⁶⁴⁾, obwohl ihm sicher nicht verborgen ist, daß viele Arbeiter bereit sind, ihren erfahrenen Gegensatz zum Kapital auf ihre Kosten in Harmonie zu verwandeln, wird zu einem Faktor *i n* der Erkenntnis der Gesellschaft (also nicht nur ein Gegenstand), zu dem die Theorie des wissenschaftlichen Sozialismus hinzutreten muß.

WERNER lost seine Kritik an NEGt auf diese Weise in eine quantitative Differenz auf, die verschiedene *G e w i c h t u n g* der beiden Faktoren "Erfahrung" und "Erkenntnis".³⁶⁵⁾

363) H. WERNER, a.a.O., S. 44

364) Vgl. a.a.O., S. 48

365) Trotz dieser Übereinstimmung wird WERNER allein auf Grund dieser unterschiedlichen Gewichtung von Erfahrung und Erkenntnis von den oben erwähnten Prota-

3.1.2 NEGTs psychologische Lohntheorie - eine Leug-
nung objektiver gesellschaftlicher Wider-
sprüche?

WERNER bezieht sich in seiner Kritik der I n h a l -
t e der NEGTSCHEN Theorie auf einen ihrer zentralen
Mängel, die Erklärung des Lohns als "Ersatzbefrie-
digung":

"Mit dieser psychologischen Lohntheorie ver-
ließ Negt aber nicht nur den Boden des wis-
senschaftlichen Sozialismus, sondern schlicht
auch den der Gewerkschaftsbewegung. Heute,
angesichts der verschlechterten und verun-
sicherten sozialen und ökonomischen Lage der
Arbeiterschaft, wird man in den Gewerkschaf-
ten kaum noch einen ernstzunehmenden Vertre-
ter dieser Theorie finden, die den gewerk-
schaftlichen Kampf um höhere Löhne zum Kampf
um Ersatzbefriedigung herabwürdigt." 366)

WERNER verweist hier zwar auf eine K o n s e q u e n z
der NEGTSCHEN Einschätzung des Lohnkampfes als Aus-
druck der versagten Befriedigung "wahrer gesellschaft-
licher Bedürfnisse", ohne jedoch den Inhalt dieses Ar-
guments zu kritisieren, das die Unterstellung enthält,
die Arbeiter hätten ihre Konsumbedürfnisse bereits
befriedigt, sie brauchten sich um ihr materielles
Wohl nicht mehr zu kümmern.³⁶⁷⁾

Stattdessen versucht WERNER die Gründe dafür aufzu-
finden, warum NEGT die Lage des Lohnarbeiters mit
den "Theoremen der Psychoanalyse und nicht mehr mit
ökonomischen Strukturen"³⁶⁸⁾ erklärt. So leugne NEGT
mit seiner Behauptung,

"... daß es 'eine Art Naturbasis objektiver
Widersprüche, die einen ökonomischen Zusam-

Forsts. Fußnote 365) - gonisten des Erfahrungsansatzes
als dessen Feind bekämpft. Vgl. oben S. 166 ff.

366) H. WERNER, a.a.O., S. 45

367) Vgl. oben S. 45 ff.

menbruch der kapitalistischen Gesellschaftsordnung herbeiführen könnte, nicht mehr gibt'... unmißverständlich das Wirken objektiver, das heißt außerhalb des Wollens (Hervorhebung, M. Sch.) der Arbeiterklasse bestehender antagonistischer Widersprüche." 369)

Damit hat WERNER NEGT gerade an einem Punkt kritisiert, wo mit diesem gegenüber einer Zusammenbruchstheorie des Kapitalismus daran festzuhalten ist, daß die Veränderung der Gesellschaft durch den Willen der in ihr lebenden Arbeiter herbeigeführt werden muß.³⁷⁰⁾ Selbst wenn WERNER betont, daß die "historische Notwendigkeit" des ökonomischen Zusammenbruchs keinen "Automatismus" beinhalte³⁷¹⁾, so existieren für ihn "objektive gesellschaftliche Widersprüche" doch "außerhalb des Wollens der Arbeiterklasse", was den Widerspruch enthält, daß die Arbeiter ihren gesellschaftlichen Gegensatz zum Kapital austragen, ohne dies zu wollen.

368) (s. vorige Seite) H. WERNER, a.a.O., S. 44 f.

369) a.a.O., S. 44

370) Trotz seiner richtigen Kritik des Fehlers der Zusammenbruchstheorie, in der "politisches Bewußtsein... (als mechanisches) Produkt objektiver Verhältnisse" (O. NEGT, Soziologische Phantasie..., a.a.O., S. 92) begriffen wird, ist allerdings auch für NEGT der Wille der Arbeiter, gegen ihre Beschränkung durch die Gesellschaft vorzugehen, Resultat der Erfahrung gesellschaftlicher Gegensätze, womit sich seine Einwände gegen die Zusammenbruchstheorie nicht als deren Kritik, sondern als ein quantitativer Unterschied entpuppt. Die Gesellschaft selbst produziere nicht etwa nur die Voraussetzungen, die es den Arbeitern ermögliche, ihre Interessen gegen sie zu vertreten, sondern sie selbst dränge die Arbeiter zu einem gegen die Gesellschaft gerichteten Verhalten. Das Nachdenken der Arbeiter tritt zu ihrer Arbeitererfahrung als mittelbare Erfahrung hinzu. Seine Kritik an der Zusammenbruchstheorie besteht also in einer stärkeren Betonung des "subjektiven Faktors".

371) Vgl. H. WERNER, a.a.O., S. 44

Wenn WERNER die Objektivität gesellschaftlicher Gesetze und Widersprüche als vom Willen der gesellschaftlichen Individuen unabhängige faßt, so wirft er selbst damit - einen Vorwurf, den er NEGТ macht - eine der "Grundlagen der Kritik der politischen Ökonomie" von MARX "über den Haufen"³⁷²⁾, der gerade nachgewiesen hat, daß die bürgerliche Gesellschaft den freien Willen der Warenbesitzer involviert, was für die Arbeiter heißt, daß sie den Widerspruch zum Kapital an sich selbst austragen und auf die Vertretung ihrer Interessen gegenüber dem Kapital verzichten.

Bei WERNER taucht der Wille des Arbeiters als Voraussetzung des gesellschaftlichen Widerspruchs nur noch als "subjektiver Faktor" auf, dessen Verhältnis zum "objektiven Faktor" NEGТ in seiner Theorie falsch bestimmt habe:

"Diese (Negts Theorie, M. Sch.)... leugnet nicht, daß es materielle Faktoren gibt, die gesellschaftliches Handeln determinieren, aber sie stellt diese objektiven Faktoren auf gleiche Ebene mit subjektiven, also abgeleiteten Faktoren wie Werte, Normensysteme und kollektive Verhaltensbereitschaften." 373)

So bringt auch diese Kritik WERNERS an NEGТ zur Anschauung, daß er sich von diesem nur quantitativ, in einer unterschiedlichen Gewichtung des subjektiven und objektiven Faktors, unterscheidet. Denn wie aus der Auseinandersetzung mit NEGТ bekannt ist³⁷⁴⁾, ist auch dieser bemüht, das Verhalten der Arbeiter, speziell ihren Widerstand gegenüber den Marktgesetzen.

372) ebda.

373) a.a.O., S. 46

374) Vgl. Anm. 370)

nicht aus ihrem Willen, sondern einer unabhängig von diesem existierenden Natur, einem "materialistischen Instinkt", zu erklären.

3.1.3 Die MARXSCHEN Methode und das exemplarische Lernen

WERNER, der sich als Marxist versteht, konfrontiert die NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung, die sich auf g e w e r k s c h a f t l i c h e I n t e r e s s e n v e r t r e t u n g bezieht und deshalb betriebliche Interessenkonflikte zu ihrem Gegenstand macht, mit der von MARX im "Kapital" dargestellten Theorie der b ü r g e r l i c h e n G e s e l l s c h a f t. Damit abstrahiert er von den unterschiedlichen Gegenständen und dem Inhalt dieser Theorien, um zunächst allgemeine Prinzipien über die richtige Methode des Erkennens aufzustellen. Er vergleicht das exemplarische Lernen mit der Darstellung im "Kapital", aus der er meint, eine bestimmte Methode erschließen zu können³⁷⁵⁾, die MARX bei seiner Analyse der bürgerlichen Gesellschaft angewandt habe:

"Wie aber wurde dieses Problem von Marx gelöst? Er beginnt nicht mit der Technik, den Bedürfnissen oder gar den Eigentumsverhältnissen oder anderen ins Auge stechenden Widersprüchlichkeiten, sondern er beginnt mit der Ware. ...

Indem Marx bei der Ware beginnt, beginnt er konkret, um aber sofort von diesem Konkre-

³⁷⁵⁾ Die folgende Kritik an WERNER wirft diesem nicht vor, daß er den Versuch unternimmt, die in der Darstellung des Kapitals enthaltenen Schlüsse von MARX zu erklären, sondern daß er MARX ein methodisches Herangehen an den Gegenstand unterstellt, die er dem Gegenstand übergestülpt habe. Wie MARX selbst ein solches methodisches Herangehen an die politische Ökonomie kritisiert, zeigt sich in seiner Auseinandersetzung mit PROUDHON. Vgl. K. MARX, Das Elend der Philosophie, a.a.O., S. 63 ff.

ten die Abstrakta zu entwickeln, von denen er schließlich wieder beim Konkreten anlangt..." 376)

Auch MARX habe bei seiner Darstellung des "Kapital" "didaktische Gesichtspunkte"³⁷⁷⁾ berücksichtigt und deshalb eine Reihe von methodischen Voraussetzungen gemacht, die eine Analyse der bürgerlichen Gesellschaft erfüllen müsse³⁷⁸⁾: Sie muß mit etwas Konkretem, Alltäglichem, sinnlich Erfahrbarem, für jeden Einsehbares beginnen, womit WERNER MARX unterstellt, dieser habe am Anfang des "Kapital" nichts erklärt, sondern nur das hingeschrieben, was ohnehin jeder weiß.³⁷⁹⁾

376) H. WERNER, a.a.O., S. 48 f.

377) a.a.O., S. 48

378) Es scheint in dem Zitat zunächst so, als würde WERNER die Schlüsse, die MARX im "Kapital" gezogen hat, erläutern. Allerdings besteht diese Erläuterung darin, den inhaltlich begründeten Einstieg (der bürgerliche Reichtum besteht aus einer Warenansammlung, deshalb ist die Ware als Elementarform dieses Reichtums der Ausgangspunkt der Analyse) in eine methodische Vorschrift zu verwandeln: Jeder Anfang muß konkret sein, von da aus muß zu etwas Abstraktem übergegangen werden etc.

379) Daß es durchaus nicht selbstverständlich ist, die Form des b ü r g e r l i c h e n Reichtums als aus Waren bestehend zu bestimmen, macht die Volkswirtschaftslehre deutlich. Für sie ist der Reichtum dieser Gesellschaft dadurch bestimmt, daß er die Bedürfnisse der Menschen befriedigt, daß er also Reichtum für sie ist. Vgl.: "Real betrachtet stellt sich die menschliche Bedarfsdeckung als ein kontinuierlicher Prozeß der Produktion, der Verteilung und des Verbrauches von Waren oder 'Gütern' dar..." (E. BÖHLER, Nationalökonomie, Grundlagen und Grundlehren, Zürich 1964, S. 15)

Nachdem der bürgerliche Reichtum so auf seine Stofflichkeit reduziert ist (Güter = Waren), existiert seine Gesellschaftlichkeit nur noch als ein äußerlicher Umgang mit ihm, z.B. als seine Verteilung.

Da aus dieser methodischen Vorschrift, mit "allgemein bekannten Dingen"³⁸⁰⁾ eine wissenschaftliche Analyse zu beginnen, nicht zu begründen ist, warum MARX gerade mit der Analyse der Ware angefangen hat und nicht etwa mit irgendetwas anderem "Alltäglichen" (Geld, Lohn, Familie), sieht WERNER sich zu zusätzlichen Bestimmungen veranlaßt, die das Alltägliche aufweisen muß: es muß "verfremdet" und "logisch elementar" sein.³⁸¹⁾

Damit abstrahiert er von den inhaltlichen Bestimmungen der Ware als Ausgangspunkt der MARXSCHEN Analyse - die Ware ist die kapitalistische Form des Reichtums -, um deren Bedeutung für die Analyse der bürgerlichen Gesellschaft durch nichtssagende Abstrakta (einfach, elementar, einfachst etc.) zu ersetzen.

Nachdem WERNER MARX fälschlicherweise eine Reihe von methodischen Prinzipien unterstellt hat, die dieser seiner Darstellung der Kritik der bürgerlichen Gesellschaft vorausgesetzt hätte, lobt er als weitere Voraussetzung die MARXSCHES Voraussetzungslosigkeit:

"Haug hat in seinen... 'Vorlesungen zur Einführung ins 'Kapital'" aufgezeigt, daß gerade dieser Anfang mit der Ware alle Anforderungen an eine... voraussetzungslose Darstellungsform erfüllt." ³⁸²⁾

Ohne sich auf den Inhalt des MARXSCHEN "Kapitals" einzulassen, führen Überlegungen über das Vorgehen von MARX zu leeren methodischen Vorschriften, die nicht dazu taugen, die MARXSCHES Theorie in ihrer Richtigkeit zu überprüfen, das heißt festzustellen, ob

³⁸⁰⁾ H. WERNER, a.a.O., S. 48

³⁸¹⁾ Vgl. a.a.O., S. 48

³⁸²⁾ ebda.

sie den Gegenstand, um den es MARX ging, die bürgerliche Gesellschaft, richtig erklärt, sondern dienen allenfalls dem falschen Vorwurf an andere, sich nicht mit der "marxistischen Methode" im Einklang zu befinden.

So benutzt WERNER konsequent diesen Rekurs auf die MARXSCHE "Methode" für den Vorwurf an NEGt, er habe sich nicht daran gehalten. Dabei kommt NEGt zunächst gar nicht so schlecht davon, weil er immerhin seinen Anspruch zum Ausdruck bringt, sich um das Ganze der Gesellschaft, ihre "Totalität in historischer Dimension" zu bemühen:

"Als Negt an die Neuformulierung des exemplarischen Prinzips ging, galt es deshalb als erstes das zu bestimmen, wofür das Exemplarische beispielhaft stehen sollte, nämlich das Ganze. 'Ganzes in diesem veränderten Sinne ist die arbeitsteilig organisierte Totalität des Produktions- und Reproduktionsprozesses einer Gesellschaft in historischer Dimension.' So weit erweist sich Negts Totalitätsbegriff durchaus als der marxistischen Methode entsprechend." 383)

Dem NEGTSCHEN Totalitätsbegriff, der nichts darüber aussagt, was die b ü r g e r l i c h e Gesellschaft ist, sondern der allein auf der simplen Feststellung beruht, daß in der Gesellschaft arbeitsteilig produziert wird und die produzierten Güter verteilt werden, was zusammen eine Totalität bilde - was übrigens die in der Arbeitsteilung vorhandene Bestimmung von Gesellschaft so abstrakt wiederholt, daß es nur noch die Banalität bezeichnet, daß alles mit allem zusammenhängt - und der, wie oben nachgewiesen wurde, die zerstörerische Vorschrift für das Denken beinhaltet, bei der Erklärung einer Sache von ihr abzusehen³⁸⁴⁾,

383) a.a.O., S. 45 f.

384) Vgl. oben S. 72 ff.

stimmt WERNER zu, indem er ihn als der "marxistischen Methode" entsprechend lobt. Damit zeigt WERNER seine Bereitschaft, Wissenschaftler als Marxisten anzuerkennen, die den Satz aussprechen, daß die Gesellschaft ein arbeitsteiliges Ganzes ist, eine Einsicht, zu der sich noch jeder Soziologe veranlaßt sieht.

WERNER muß NEGΤ, dessen Totalitätsbegriff von der Gesellschaft er durchaus etwas abgewinnen kann, seine Zustimmung allerdings da versagen, wo es um die Bestimmung des Exemplarischen geht, womit er s e i n Mißverständnis noch einmal auf den Begriff bringt:

"Doch als er das Exemplarische bestimmte, von dem die Reise zur Erkenntnis der Totalität angetreten werden soll, verlor er den Bezug zur Marxschen Theorie. In der entscheidenden Frage des logisch Elementaren verließ er den Boden einer materialistischen Erkenntnistheorie und erklärt nicht das zum 'Spiegel des Ganzen', was konstitutiv für die kapitalistische Gesellschaft ist, nämlich die Ware und ihr Doppelcharakter, sondern exemplarisch sind für Negt eine ganze Reihe von einander gleichwertigen, teils objektiven, teils subjektiven Tatbeständen." 385)

Ohne sich auf den NEGTSCHEN Begriff des exemplarischen Lernens einzulassen, besteht WERNERS Kritik in einer einzigen Konfrontation mit dem materialistischen Standpunkt, die NEGΤ vorhält, etwas unterlassen zu haben, was er hätte tun sollen. Damit weist WERNER zwar NEGΤ keinen Fehler nach, bringt jedoch zum Ausdruck, was für ihn "exemplarisches Lernen" heißt: nämlich s t e t s mit der Ware als der "materialistischen Erkenntnistheorie" adäquate Methode zu beginnen, womit er es für unmöglich erklärt, andere gesellschaftliche Erscheinungen als die kapi-

385) H. WERNER, a.a.O., S. 46

talistische Ökonomie richtig erklären zu können, ohne daß eine solche Analyse von der Betrachtung der Ware ausrent.³⁸⁶⁾

W e i l NEGT sich auf die Gegenstände als Ausgangspunkt eines g e w e r k s c h a f t l i c h e n Lernprozesses bezieht, um die es in der Gewerkschaft geht, also etwa auf betriebliche Interessenkonflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, handelt er sich den Vorwurf WERNERS ein, von der "marxistischen Methode" abzuweichen.

Es muß gegenüber WERNER daran festgehalten werden, daß es in der Gewerkschaft nicht darum geht, die bürgerliche Gesellschaft zu erklären und zu kritisieren, woraus folgt, daß auch nicht die Ware der Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Bildungsprozesse sein kann, sondern gewerkschaftliche Interessenvertretung zu begründen, was beinhaltet, daß dazu bestimmte Erkenntnisse der bürgerlichen Gesellschaft herangezogen werden müssen.

Und nicht nur gilt WERNERS Vorwurf dem Tatbestand, daß NEGT nicht das "logisch Elementare", die Ware, als das Exemplarische bestimme, sondern darüber hinaus noch "bei chaotisch erscheinenden und im wirklichen Sinne auch chaotisch seienden Tatbeständen"³⁸⁷⁾ beginnt, und dieser Weg "nur von der einen zur anderen Erscheinung führt"³⁸⁸⁾.

³⁸⁶⁾ Dies bedeutet in der Konsequenz, über die Gewerkschaft erst nach dem Studium des "Kapitals" richtige Aussagen machen zu können. WERNER, der diese Konsequenz übrigens selbst nicht zieht, begeht diesen Fehler, weil für ihn der Beginn einer jeden Analyse eines gesellschaftlichen Gegenstandes mit der Ware eine allgemeine methodische Vorschrift ist.

³⁸⁷⁾ a.a.O., S. 49

³⁸⁸⁾ eode.

Weil NEGt in gewerkschaftlichen Lehrgängen nicht mit der Erscheinung beginnt, die Ausgangspunkt der MARX-SCHEN Analyse der bürgerlichen Gesellschaft ist, soll auch die Erklärung seiner "chaotischen Tatbestände" falsch sein, da sie in der Weise, wie NEGt sie betrachtet, auch chaotisch s i n d .

WERNER leugnet an dieser Stelle selbst die Existenz objektiver gesellschaftlicher Gesetze und Widersprüche, wenn er behauptet, daß die Tatbestände nur dann nicht "chaotisch" seien, wenn sie in einer bestimmten Art und Weise betrachtet würden. Nur unter seiner methodischen Voraussetzung, also nur, wenn ein Gegenstand so betrachtet wird, wie WERNER es tut, sei er nicht chaotisch.

Wenn WERNER NEGt zuguterletzt vorwirft, daß er allein deshalb, weil er von "bunt schillernden Alltagsfällen" ausgehe, überhaupt nicht zur Erklärung des Gegenstandes kommen könne, weil von ihnen aus "kein Weg zu ihren Begriffen führt", so behauptet er implizit, daß eine Erkenntnis der Gesellschaft, die die zunächst als "Chaos" erscheinende Vielfalt der Dinge erklärt, unmöglich ist:

"Negt geht genau den umgekehrten Weg. Er beginnt bei chaotisch erscheinenden und im wirklichen Sinne auch chaotisch seienden Tatbeständen, um von diesen aus bei ihren abstrakten Begriffen zu landen. Die Entwicklung abstrakter Begrifflichkeiten muß dabei aber notwendigerweise in den Hintergrund treten, da der Weg nur von der einen zur anderen Erscheinung führt. Dies hat Negt auch den Vorwurf eingebracht, daß er auf der Stufe der soziologischen Erklärung verharret. Was darauf verweist, daß der umgekehrte Weg, der die Methode von Marx auf den Kopf stellt, nicht nur ein anderer, sondern auch ein falscher ist, weil von den bunt schillernden Alltagsfällen aus kein Weg zu ihren Begriffen führt." 389)

Indem WERNER NEGТ darin kritisiert, daß dieser von der Realität (bunt schillendernden Alltagsfällen) ausgeht, um s i e zu erklären, nähert er sich allerdings einem Verständnis von Erkenntnis, das er bei anderen als Begriffsidealismus kennzeichnet. Wenn Begriffe nicht als Erklärungen des Gegenstandes verstanden werden, werden sie zu abstrakten Gebilden, die nicht Gesetze des Gegenstandes erfassen, sondern auf bloßen Einbildungen des Wissenschaftlers beruhen, die dieser an den Gegenstand heranträgt.

Auch die weitere Kritik WERNERS an dem von NEGТ vorgeschlagenen Ausgangspunkt gewerkschaftlichlicher Bildungsarbeit muß als falsch zurückgewiesen werden. Wenn WERNER NEGТ vorhält, daß sein Begriff des "sozialen Tatbestandes" gleichermaßen objektive Tatbestände wie subjektive Erscheinungen, Bewußtseinsbestandteile, umfasse, so ist das noch einmal der implizite Vorwurf, dem Bewußtsein der Arbeiter eine zu große Bedeutung beizumessen. Hier zeigt sich erneut der schon angesprochene Mangel in WERNERS Gedanken, den Arbeitern objektive gesellschaftliche Widersprüche erklären zu wollen, ohne ihr Bewußtsein und ihre darauf basierende Praxis zu kritisieren.

Die Kritik des exemplarischen Lernens und ihrer Konkretisierung in den Themenkreis Betrieb-Konzeptionen hatte zum Vorschein gebracht, daß in ihr das falsche Bewußtsein und Wollen der Arbeiter nicht ernst genommen werden, sondern, indem beides als Reaktion auf bestimmte gesellschaftliche Verhältnisse interpretiert wird, zum Mittel dafür herhalten muß, das zu unterstellen, was NEGТ sich von den Arbeitern wünscht. Gegen dieses Verfahren hat WERNER nur einzuwenden, daß NEGТ nicht den richtigen Einstieg wähle und die objektiven Faktoren nicht genügend berücksichtige.

WERNER kritisiert die Inhalte und Methode der NEGTSCHEN Arbeiterbildung nur, um sie durch den Vergleich mit seiner eigenen Erkenntnistheorie zu verbessern. Den Zweck des exemplarischen Lernens, an den Erfahrungen der Arbeiter an z u s e t z e n , um zu etwas anderem überzugehen, der Totalität der Gesellschaft, bejaht er unter der Bedingung, daß er von den NEGTSCHEN Mängeln, einer Überbewertung des "subjektiven Faktors", das heißt des existierenden Bewußtseins der Arbeiter, befreit wird.

Wenn WERNER so durchaus richtige Kritikpunkte gegenüber NEGTS formuliert (die Erfahrung zum Erkenntnisgegenstand und Erkenntnismittel zu machen; Lohn als Ersatzbefriedigung), so beinhalten seine Ausführungen ihrerseits Mängel, die auch in der Theorie NEGTS vorhanden sind. Er kritisiert das exemplarische Lernen, indem er seinen "realistischen Kern"³⁹⁰⁾ retten will, um ihn für eine andere Arbeiterbildung furchtbar zu machen.

3.2 Die etappenweise Verinnerlichung geistiger Handlungen

Auf der Grundlage seiner Kritik am exemplarischen Lernen setzt sich WERNER für die Anwendung einer anderen Lerntheorie in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ein,

"... die mit der marxistischen Erkenntnistheorie vereinbar ist und über die mechanistischen Lerntheorien von Reiz und Reaktion hinausgeht, wie sie von westlichen Psychologen entwickelt worden ist". 391)

390) ebda.

391) ders., Betriebsräteschulung an der Universität. Ein vielversprechender Versuch an der Uni Oldenburg, in: "Gewerkschafts-Spiegel", Heft 16-17/1973, S. 25

- 100 -

WERNER hebt an dieser Lerntheorie hervor, daß sie Aufschluß darüber gebe, wie das gesellschaftliche Sein, das heißt die in der Gesellschaft erfahrene Praxis, zu Bewußtsein werde. In der LEONTJEWSCHEM Theorie des Psychischen sei es erstmals gelungen, das Bewußtsein nicht einfach als "Produkt ihres gesellschaftlichen Seins" zu begreifen, ein Fehler, der von Marxisten in der Arbeiterbildung häufig gemacht worden sei.³⁹²⁾ Diese Lerntheorie gehe erstmals über eine solche mechanistische Erklärung des Bewußtseins hinaus.

Ob es mit dieser Lerntheorie tatsächlich gelingen kann, die Mängel der NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung, in der die Erklärung der gesellschaftlichen Situation und Praxis auf eine Verlängerung der gesellschaftlichen Erfahrung reduziert wird, zu überwinden, soll im folgenden an dieser Theorie selbst überprüft werden.

3.2.1 LEONTJEW'S Theorie des Denkens

LEONTJEW begreift das Denken des Menschen als eine Form des Psychischen, eine "Eigenschaft lebender, hochorganisierter Körper"³⁹³⁾. Die Psyche als gemeinsame Eigenschaft von Mensch und Tier betrachtet er, ausgehend von einem "allgemeinen theoretischen und philosophischen Standpunkt"³⁹⁴⁾, in dem das Materielle als das Primäre, psychische Erscheinungen als das Sekundäre aufgefaßt werden:

"Damit ist die allgemeine materialistische Definition des Psychischen gegeben. Die psychischen Erscheinungen - Entdeckungen,

³⁹²⁾ Vgl. ebda.

³⁹³⁾ A. N. LEONTJEW, a.a.O., S. 15

³⁹⁴⁾ ebda.

Vorstellungen, Begriffe - sind mehr oder weniger genaue und tiefe A b b i l d e r (Hervorhebung, M. Sch.) der Realität. Gegenüber der von ihnen widergespiegelten primären und bestimmenden Wirklichkeit sind sie sekundäre Erscheinungen." 395)

Bevor LEONTJEW die Psyche bzw. das menschliche Bewußtsein betrachtet, hat es ihm sein philosophischer Standpunkt erlaubt, seinen Gegenstand zu definieren und dessen Verhältnis zur Wirklichkeit zu bestimmen. Das menschliche Denken, eine Form der Psyche, ist demnach " F u n k t i o n (Hervorhebung, M. Sch.) eines materiellen, körperlichen Substrats"396) und als Funktion R e a k t i o n auf die ihm zugrundeliegende Wirklichkeit.

Wenn LEONTJEW Erkenntnis als Abbild oder Widerspiegelung begreift, so beinhaltet dies, daß die Erkenntnis selber schon im Gegenstand angelegt ist und qua Spiegelungsprozeß in das menschliche Bewußtsein projiziert wird. Die Ursache der richtigen Erklärung eines Gegenstandes wird so prinzipiell als außerhalb des Menschen liegend angenommen, in die U m - s t ä n d e des Denkens verlegt, was letztlich darauf hinausläuft, das Denken, das Mittel des Menschen ist, mit dem er die Umwelt seinen Bedingungen unterwerfen kann, zur Unterwerfung unter die Umwelt zu degradieren - ein Fehler, der aus dem Erfahrungsansatz, dem Lernen aus der Beschäftigung mit der Praxis, schon bekannt ist.

Den Individuen wird die Möglichkeit, selbständig zu richtiger Erkenntnis zu gelangen, abgesprochen, was für richtige Gesellschaftserkenntnisse bedeutet, daß nach außerhalb des Denkens liegenden Faktoren gesucht

395) ebda.

396) ebda.

werden muß, die die Individuen zu richtigem Erkennen führen.

LEONTJEW fährt mit seiner Einordnung des menschlichen Denkens als Form des Psychischen fort, wenn er die Notwendigkeit des Psychischen, die Erscheinungen der Realität widerzuspiegeln, aus der Notwendigkeit für den Organismus, sich seiner Umwelt a n z u - p a s s e n , begründet:

"Die Notwendigkeit der Empfindung, und zwar einer Empfindung, die die Wirklichkeit getreu widerspiegelt, ergibt sich somit aus den Bedingungen und Anforderungen des Lebens, das heißt aus den Prozessen, die den Menschen mit seiner Umwelt real verbinden." 397)

Das Bewußtsein der Menschen sei nur eine spezifische Form dieser Anpassung an die Umwelt; LEONTJEW fährt unmittelbar fort:

"Und auch die Form, in der ein gegebener realer Gegenstand im Bewußtsein des Menschen widergespiegelt wird, hängt von der Eigenart dieses Prozesses, der den Menschen mit der Wirklichkeit verbindet, und damit von seinem Sein ab." 398)

Weil LEONTJEW den Charakter des menschlichen Denkens durch seine Einordnung in das Psychische als eine Eigenschaft des Organismus erklärt, gerät er in die Schwierigkeit, der Besonderheit dessen, was das Individuum tut, permanent zu widersprechen; denn auch ihm bleibt nicht verborgen, daß der Mensch denkt und sein Denken ihn befähigt, sich die Natur mittels Arbeit anzueignen.

LEONTJEW bleibt deshalb nicht bei dieser Bestimmung des Denkens als Bestandteil des Psychischen stehen

397) a.a.O., S. 19 f.

398) a.a.O., S. 20

und leistet sich überall dort einen Widerspruch zu seiner ursprünglichen, dem philosophischen Standpunkt geschuldeten Charakterisierung des Denkens, wo das Individuum in seinem Denken und seiner Praxis Gegenstand seiner Betrachtung ist. So passe sich der Mensch nicht der Natur an, sondern eigne sich diese an, weil die Ziele seiner Praxis schon v o r seiner Tätigkeit in seinem Bewußtsein vorhanden seien:

"Wir können aber auch den Inhalt der Arbeit und die Beziehungen der produzierenden Individuen zu ihm betrachten und dabei von anderen Verhältnissen und Bereichen abstrahieren. In diesem Falle offenbart sich die erwähnte Umwandlung als Verkörperung und Vergegenständlichung geistiger Kräfte und Fähigkeiten in den Arbeitsprodukten." 399)

Das Denken, die geistigen Kräfte und Fähigkeiten, sollen sich im Produkt vergegenständlichen, was bedeutet, daß das Denken hier im Widerspruch zu seiner Definition als "Widerspiegelung" nicht als Funktion der Realität, sondern als Voraussetzung der realen Praxis bestimmt wird; nur bewußte Tätigkeit ist Arbeitstätigkeit und bringt den Zweck hervor, den der Arbeitende in seinem Kopf hat.

Dort, wo LEONTJEW den Menschen in seiner Besonderheit als mit Bewußtsein begabtem Wesen, das seine Ziele in der Wirklichkeit realisiert - wobei es an Naturgesetze gebunden ist, durch deren Erkenntnis es sich diese jedoch selbst zum Mittel machen kann -, wahrnimmt, widerspricht er den Bestimmungen, die er dem menschlichen Bewußtsein zunächst als einer Form der Psyche zusprach. Das Individuum passe sich nicht, sondern eigne sich die Umwelt an; sein Bewußtsein sei nicht Reaktion auf ihn umgebende Umweltreize, sondern das Auffinden der konstanten Bedeutungen, die

399) a.a.O., S. 230

den Dingen auch dann zukommen, wenn der Mensch nicht mit ihnen im Reiz-Reaktions-Verhältnis stehe:

"Bringt man Gegenstände der menschlichen materiellen Kultur in einen Tierkäfig, dann verlieren sie keine einzige ihrer physikalischen Eigenschaften, und doch können sie jetzt die spezifischen Züge, in denen sie sich dem Menschen offenbaren, nicht mehr äußern. Sie sind nur noch Gegenstände der Anpassung, der Gleichgewichtseinstellung, das heißt nur noch Teile der natürlichen Umwelt des Tieres." 400)

Anstatt nun diese Widersprüche in seinem Bewußtsein zu beseitigen und sich zu fragen, ob Denken nun Voraussetzung oder Resultat der praktischen Tätigkeit ist, versucht LEONTJEW diesen Widerspruch in seinem "historischen Herangehen an die Erklärung des Psychischen" aufzuheben:

"Wir brauchen nicht auf die realen Vorzüge einer Methode hinzuweisen, die von 'unten' an die psychologischen Probleme herangeht und bei den elementaren Mechanismen beginnt. Bei diesem Verfahren tauchen jedoch, wie bereits erwähnt, ernsthafte Diskrepanzen auf. Der Hauptwiderspruch entsteht bei dem Versuch, das menschliche Verhalten im Rahmen des klassischen Problems der Anpassung, der Gleichgewichtseinstellung zur Außenwelt, zu betrachten." 401)

LEONTJEW nimmt die Psyche des Tieres zum Ausgangspunkt, um aus ihrer Entwicklung das menschliche Bewußtsein zu erklären. So ist das Denken, weil es Psyche, also tierische Eigenschaft ist, Reaktion, Funktion der praktischen Tätigkeit. Die Psyche entwickelt sich mit Herausbildung des Menschen zum Denken, das als theoretische Orientierung dem Handeln vorausgesetzt ist. Damit stellt sich LEONTJEW die

400) a.a.O., S. 231

401) a.a.O., S. 225

unsinnige Aufgabe, das Denken aus einem Zustand zu erklären, in dem es nicht vorhanden war, und löst sie mittels der "Vorzüge der historischen Methode".

Das historische Herangehen an die Erklärung des Denkens hat zur Konsequenz, daß LEONTJEW auch dort, wo er darum bemüht ist, das Besondere des menschlichen Denkens zu erfassen - Denken als Erklärung der Gegenstände und Gesetze der Umwelt, die den praktischen Umgang mit ihnen gemäß den eigenen Zwecken ermöglichen soll -, immer wieder zugleich die Auffassung vertritt, das Denken sei Resultat der praktischen Tätigkeit:

"Je mehr die geistige und die körperliche Arbeit voneinander getrennt sind, um so weniger vermag der Mensch in der körperlichen Arbeit den Ursprung der geistigen Tätigkeit zu erblicken; er sieht nicht, daß beide die gleiche Struktur haben und den gleichen Gesetzmäßigkeiten unterliegen. Dieser Standpunkt wirkte sich auch auf die wissenschaftliche Psychologie aus, die sich lange Zeit hindurch ausschließlich damit beschäftigte, die innere psychische Tätigkeit unabhängig von der äußeren Tätigkeit zu untersuchen. Man betrachtete die inneren psychischen Prozesse einseitig als Vorgänge, die die äußere Tätigkeit bedingen. Dagegen verschleierte man die Abhängigkeit der inneren von der äußeren Tätigkeit." 402)

In der körperlichen Arbeit soll der Ursprung der geistigen Tätigkeit erblickt werden, was deren Charakter als Arbeit, in der ein bewußtes Ziel in Kenntnis der Eigenschaften der Dinge verfolgt wird, leugnet. Denn nur vorausgesetzte geistige Tätigkeit macht eine Tätigkeit zu einer Arbeitstätigkeit. Wie soll das Bewußtsein Resultat dieser Tätigkeit sein und somit die Struktur und Gesetzmäßigkeiten der Arbeit übernehmen?

402) a.a.O., S. 198

Aus diesem Widerspruch und der Art und Weise, wie LEONTJEW - und übrigens die gesamte kulturhistorische Schule der sowjetischen Psychologie - mit ihm umgeht, erklärt sich, daß nirgendwo in LEONTJEW'S Arbeit definiert wird, was Denken ist, vielmehr das Denken permanent mit der praktischen Tätigkeit verglichen wird, um trotz des konstatierten Unterschieds immer wieder Gemeinsamkeiten von Denken und Handeln aufzuspüren:

"Natürlich hat die innere ideelle Tätigkeit ihre qualitativen Eigenarten. Dennoch ist sie eine echte Tätigkeit und nicht Ausdruck eines besonderen geistigen Prinzips." 403)

Der bürgerlichen Psychologie wird vorgeworfen, daß sie das Bewußtsein als etwas anderes begreife als die praktische Tätigkeit, weshalb ihr auch keine Fehler in ihrer Erklärung des Bewußtseins nachgewiesen werden können und LEONTJEW'S Kritik an ihr aus Vorschriften besteht, was man in der Wissenschaft tun und was man nicht tun dürfe:

"Man kann das Bewußtsein nicht in seinem in sich abgeschlossenen Sein betrachten und in ihm nach selbständigen Beziehungen suchen. Sie existieren nicht. (Gibt es keine Logik?, M. Sch.) Spricht man von 'geistigen Bewegungen' oder von 'geistigen Kräften', dann sind das lediglich einfache Metaphern. Die Erscheinungen des Bewußtseins beziehen sich stets auf irgendetwas (was ja heißt, daß sie es nicht sind!, M. Sch.) und spiegeln irgendetwas wider. Es kann daher weder eine Physik der Bewußtseinserscheinungen noch eine Mathematik der Vorstellungen noch eine Geometrie oder reine Logik des Geistes geben." 404)

LEONTJEW'S Fehler in der Erklärung des menschlichen Denkens setzt sich fort in seinen Vorstellungen von Sprache. Er, der einerseits die Sprache als Mittel

403) a.a.O., S. 197

404) a.a.O., S. 17

des Denkens bestimmt, das sowohl die gesellschaftlich erarbeiteten Erkenntnisse fixiert als auch dem einzelnen ermöglicht, sich die gesellschaftlich erarbeiteten Verallgemeinerungen, Begriffe und logischen Operationen anzueignen, faßt andererseits die in der Sprache fixierten Ergebnisse des Denkens als *P r o d u k t* der gesellschaftlichen *P r a x i s* oder der gesellschaftlichen Erfahrung der Menschen:

"Darüber hinaus muß sich jedoch der Mensch, um zum logischen Denken fähig zu sein, die *L o g i k*, das objektive Produkt der gesellschaftlichen Praxis der Menschheit, aneignen." 405)

Und an anderer Stelle:

"Mit Hilfe der Sprache werden die Erfahrungen der gesellschaftlich-historischen Praxis den Individuen überliefert." 406)

Der theoretische und philosophische Standpunkt LEONTJEWS, der es ihm gestattete, die wesentlichen Bestimmungen seines Gegenstandes, der Psyche, und - da für LEONTJEW das Denken eine Form dieser Psyche ist. - auch die Bestimmungen des Denkens der Analyse seines Gegenstandes vorauszusetzen, bedingt, daß er sich bei seiner Betrachtung des menschlichen Denkens in eine Reihe von Widersprüchen verwickelt, um das Denken und Lernen *t r o t z* seines Standpunktes noch erklären zu können.

Hierin liegt der Fortschritt dieser kulturhistorischen Schule in der sowjetischen Psychologie: trotz einer falschen Voraussetzung noch etwas Richtiges in der Erklärung des Denkens herauszufinden, der je-

405) a.a.O., S. 233

406) a.a.O., S. 235

doch nicht die Konsequenz zieht, die falschen Voraussetzungen selbst in Frage zu stellen, sondern bei dem Versuch bleibt, richtige Gedanken mit falschen Voraussetzungen zu verbinden.

5.2.2 Die Interiorisation gesellschaftlich-historischer Erfahrung - LEONTJEW'S Verständnis des Lernens

Auf der Grundlage seiner widersprüchlichen Erklärung des menschlichen Denkens begreift LEONTJEW menschliches Lernen als Aneignung von gesellschaftlich vorhandenen Erfahrungen, wozu für ihn auch die vorhandenen Erkenntnisse der Gegenstände gehören:

"Die wirkliche, dem Menschen nächste Welt, die sein Leben am meisten bestimmt, ist diejenige, die durch die menschliche Tätigkeit umgestaltet oder geschaffen worden ist. Indessen ist sie als Welt der gesellschaftlichen Gegenstände, der Gegenstände, die menschliche Fähigkeiten verkörpern, dem Individuum nicht unmittelbar gegeben. In d i e s e r Eigenschaft ist sie für jeden einzelnen Menschen aufgegeben." 407)

Das Lernen unterscheidet sich von der tierischen Anpassung an die Realität. Während das Tier in seiner Wechselwirkung mit der Umwelt sein Verhalten durch Ausschalten nicht erfolgreicher Handlungen den Umgebungseinflüssen anpaßt (Reiz-Reaktion, bedingter Reflex etc.), eignet sich der Mensch die Bedeutung der Gegenstände, die in dem in der Gesellschaft vorhandenen Wissen vergegenständlicht sind, an, um sein Verhalten gemäß den Erkenntnissen zu organisieren:

"Die Tätigkeit der Tiere ist Anpassung an die Umwelt, aber niemals Aneignung von Errungen-

407) ders., Der historische Aspekt bei der Untersuchung der menschlichen Psyche, in: H. HIEBSCH (Hrsg.), Ergebnisse der sowjetischen Psychologie, a.a.O., S. 16

schaften der phylogenetischen Entwicklung. diese Errungenschaften sind dem Tier in seinen natürlichen, ererbten Eigenschaften gegeben ; dem Menschen sind sie in den objektiven Erscheinungen der Welt aufgegeben . Um diese Errungenschaften in seiner ontogenetischen Entwicklung realisieren zu können, muß sie sich der Mensch aneignen ; nur im Ergebnis dieses aktiven Prozesses ist das Individuum fähig, die wahrhaft menschliche Natur auszudrücken, also jene Eigenschaften und Fähigkeiten, die Produkt der gesellschaftlich-historischen Entwicklung sind. Das ist nur deshalb möglich, weil diese Eigenschaften und Fähigkeiten gegenständliche Form angenommen haben." 408)

Wenn LEONTJEW so auf der einen Seite das menschliche Lernen als Aneignung gesellschaftlicher Erkenntnisse - auch wenn er diese stets als Erfahrungen bezeichnet - begreift, so gibt er doch den Terminus "Anpassung" für das menschliche Lernen nicht auf. Indem er im Vergleich mit dem Tier daran festhält, daß die Beziehung Mensch - Umwelt ihrem Charakter nach durch das Verhältnis Organismus - Umwelt geprägt sei, bringt er zum Ausdruck, daß es sich auch beim menschlichen Lernen um einen - wenn auch komplizierteren - Anpassungsprozeß handele:

"Die Entwicklung, das Leben erfordert natürlich die Aufrechterhaltung der ununterbrochenen Wechselwirkung, des Stoffwechsels zwischen ihm und der natürlichen Umwelt. Die Wechselwirkung, der Stoffwechsel zwischen dem Menschen und der Natur vollzieht die Anpassung an die Natur. Der Mensch paßt sich jedoch der Natur nicht einfach an, sondern er erzeugt daraus die Mittel für seine Existenz." 409)

Die kompliziertere Anpassung, die eigentlich keine Anpassung mehr ist, es allerdings sein muß, wenn der Mensch noch in das Schema Organismus - Umwelt passen

408) ebd.

409) a.a.O., S. 20

soll, vollzieht sich, indem der Mensch in seinem Verhältnis zur Umwelt die gesellschaftlich vorhandenen Erfahrungen interiorisiert:

"Der Erwerb von Kenntnissen wird zum Prozeß, der zur Bildung innerer Erkenntnishandlungen, geistiger Handlungen und Operationen führt. Und dies dient seinerseits als Voraussetzung für die Aneignung der Begriffe in ihren Zusammenhängen, in ihrer Bewegung. Die Erforschung dieses außerordentlich komplizierten Prozesses erlaubt es, seinen spezifischen Mechanismus festzustellen: den Mechanismus der Interiorisation der äußeren Handlungen." 410)

Der Aneignungsvorgang gesellschaftlicher Erkenntnisse - Wissensaneignung - wird als Interiorisierung, das heißt *Verinnerlichung*, verstanden, in der es darum geht, die der Erkenntnis adäquate Denkhandlung nachvollziehen zu lernen. Wenn LEONTJEW so die Aneignung einer Erklärung durch einen Lernenden als Verinnerlichung faßt, wird das Nachvollziehen der Erkenntnis eines Gegenstandes als Anpassungsakt an vorhandene Erkenntnis begriffen, was der falschen Auffassung des Denkens als Reaktion auf Umweltbedingungen geschuldet ist.

Nicht mehr der Charakter der Erkenntnis als Erklärung eines Gegenstandes, die dessen Unterordnung unter den Willen des Subjektes ermöglicht, sondern ihre Form, sprachlich vorgegebenes Produkt gesellschaftlicher Erkenntnis zu sein, wird ihr wesentlicher Charakter, der ihre Aneignung bestimmt:

"Damit diese Erscheinungen in ihrer spezifischen Qualität, in ihrer Bedeutung, widerspiegelt werden können, muß es mit ihnen eine Tätigkeit ausüben, die derjenigen menschlichen Tätigkeit adäquat ist, die in ihnen 'vergegenständlicht', verkorpert

410) a.a.O., S. 26

ist. In bezug auf geistige Erscheinungen, z.B. in bezug auf diesen oder jenen Begriff, auf den das Kind zum erstenmal stößt, muß es die entsprechende geistige, gedankliche Tätigkeit ausüben." 411)

Wenn Lernen als Verinnerlichung vorgegebener Erkenntnisse begriffen wird, geschieht dies in Abstraktion davon, daß es richtige und falsche Erklärungen eines Gegenstandes geben kann, die mittels der Konzeption der Verinnerlichung geistiger Tätigkeiten erlernt werden können, wodurch schon deutlich wird, daß dieses Verständnis des Lernprozesses nicht darauf abzielt, sich richtige Erkenntnisse eines Gegenstandes anzueignen, sondern daß es Mittel dafür ist, beliebige Inhalte möglichst schnell zu erlernen.

Der Erklärung einer Sache soll innerhalb dieser Lerntheorie der Interiorisierung eine äußere materielle (adäquate) Handlung v o r a u s g e s e t z t werden, die es erlaube, zur Erkenntnis des Gegenstandes überzugehen:

"Die Interiorisation einer Handlung, d.h. die allmähliche Umgestaltung äußerer Handlungen in innere, geistige Operationen, ist ein Prozeß, der sich notwendigerweise in der ontogenetischen Entwicklung des Menschen vollzieht." 412)

Durch diesen der Erklärung einer Sache vorausgesetzten materiellen Umgang mit ihr wird die Erklärung im Lernprozeß zum Resultat der praktischen Tätigkeiten gemacht. Der Gedanke der Interiorisation einer materiellen Handlung, die durch Formveränderung im Kopf zum Denken wird, basiert auf einem schon von NEGT bekannten Fehler: das Denken nicht als Voraussetzung menschlicher Tätigkeit, sondern als aus

411) ebda.

412) ebda.

ihm resultierend zu begreifen. Durch dieses Verständnis des Lernens wird das geleugnet, was zuvor als das Menschliche an der Erkenntnis bestimmt wurde, den Gegenstand durch sein Erkennen den menschlichen Zwecken unterzuordnen.

Die von GALPERIN entwickelte **D i d a k t i k**, die in diesem Kontext nur gestreift werden soll, baut auf diesem LEONTJEWSCHEN Gedanken der Verinnerlichung geistiger Handlungen auf, um diesen für die Unterrichtsgestaltung anwendbar zu machen:

"Ihre Hauptthese besteht darin, daß die psychische Tätigkeit das Ergebnis der Übertragung des äußeren materiellen Handelns in die Form der Widerspiegelung ist - in die Form der Wahrnehmungen, der Vorstellungen und Begriffe. Eine solche Übertragung geht in einer Reihe von Etappen vor sich; in jeder erfolgt eine neue Widerspiegelung und Reproduktion der Handlung sowie ihre systematische Umwandlung." 413)

GALPERIN entwickelt dementsprechend einen Lernprozeß, der aus vier Phasen besteht:

- der Orientierungsgrundlage,
- der Phase der materiellen Handlungen,
- der Phase der sprachlichen Handlungen,
- der Phase der inneren psychischen Handlungen,

und eine möglichst effektive Form der Verinnerlichung geistiger Handlungen gewährleisten soll.⁴¹⁴⁾

Als Resultat kann festgehalten werden, daß die Lerntheorie LEONTJEWS und die auf ihr basierende Didaktik GALPERINS die Mängel widerspiegeln, die in LEONT-

413) F. J. GALPERIN, a.a.O., S. 374

414) Vgl. dazu H. WERNER, der diese vier Phasen des Lernprozesses auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu übertragen versucht hat: Betriebsräteschulung an der Universität, a.a.O., S. 25 ff.

JEWS Erklärung des menschlichen Denkens bereits offensichtlich geworden sind.

Zwar stellt LEONTJEW richtig den Unterschied, der zwischen dem Lernen eines Kindes besteht, das sich seine Umwelt aneignet, indem es sich das dazu nötige Wissen erwirbt, und dem Anpassungsvorgang des Tieres an seine Umgebung heraus; da er jedoch durch seinen Begriff der Psyche und des Organismus menschliches Denken als eine Form der Reaktion auf die Umwelt begreift, widerspricht er seiner Bestimmung des Lernens. Zusammengefaßt ist dieser Widerspruch in dem Begriff der Interiorisierung, in dem Lernen sowohl als Aneignung von Wissen als auch als Reaktion (Verinnerlichung) einer materiellen Handlung verstanden wird.

3.2.3 Das Bewußtsein der Arbeiter in der bürgerlichen Gesellschaft

LEONTJEW'S Ausgangspunkt in seiner Charakterisierung der gesellschaftlichen Situation des Arbeiters in der bürgerlichen Gesellschaft ist zunächst die richtige Feststellung, daß für den Arbeiter die Arbeit den Sinn habe, Geld zu verdienen, und er dementsprechend der Bedeutung seiner Arbeit, dem Inhalt seiner Tätigkeit, gleichgültig gegenüberstehe. Er müsse sich zwar Kenntnisse aneignen, die nötig sind, eine Tätigkeit zu verrichten, doch seien auch diese für ihn bloßes Mittel, seine Reproduktion zu gewährleisten:

"Selbstverständlich verfügt er über dieses Wissen, und zwar in dem Maße, das erforderlich ist, um vernünftig weben oder spinnen, das heißt, um die Operationen vollziehen zu können, die den Inhalt seiner Arbeit bilden. Dennoch hat unter kapitalistischen Bedingungen das Weben oder Spinnen für ihn

nicht den subjektiven Sinn des Webens oder
Arbeits. ...

Er verrichtet sie, um Geld zu verdienen; das
ist der Sinn seiner Tätigkeit." 415)

Während der Arbeiter so auf der einen Seite seiner
Arbeit "entfremdet" gegenübersteht, spielt sie je-
doch in zweierlei Hinsicht zugleich eine "positive
Rolle" in seinem Leben:

"Erstens im Hinblick auf die Qualität der
Arbeitsverfahren: Sie bilden den realen Reich-
tum und die 'technische' Seite im Leben des
Arbeiters. Hierzu zählen die vielfältigen
Kenntnisse und Fertigkeiten, über die der Ar-
beiter verfügen muß (es ist also für den Lohn-
arbeiter ein Zwang, sich zu qualifizieren, um
seine Arbeitskraft überhaupt verkaufen zu kön-
nen, M. Sch.), um seine Tätigkeit auszuüben.
Zweitens wird das Leben des Arbeiters durch
einen Inhalt bereichert, der durchaus nicht
gleichbedeutend mit dem eigentlichen Inhalt
seiner entfremdeten Tätigkeit ist, der je-
doch durch diese Tätigkeit entsteht. Der
Werktätige im kapitalistischen Betrieb steht
zwar seiner Arbeit fremd gegenüber, tritt je-
doch in Beziehungen zu anderen Menschen: zu
den Ausbeutern und zu seinen Kollegen. Das
sind natürlich keine rein 'theoretischen' Be-
ziehungen. Sie offenbaren sich vor allem im
Klassenkampf, den er auf jeder Etappe der
Klassengesellschaft - als Sklave, Leibeige-
ner oder Proletarier - gegen die herrschende
Klasse führen muß." 416)

Nachdem LEONTJEW zunächst festgestellt hatte, daß der
Arbeiter seine Arbeit in der bürgerlichen Gesellschaft
als Mittel begreifen muß, um Geld zu verdienen, und
sich aus dieser seiner gesellschaftlichen Stellung
zur Arbeit eine Gleichgültigkeit gegenüber dem In-
halt der Arbeit begründet, soll dieselbe Arbeit zu-
gleich das gegenteilige Resultat haben: Der Arbei-
ter entwickelt, "obwohl ihm das Arbeitsprodukt fremd

415) A. N. LEONTJEW, Probleme der Entwicklung des
Psychischen, a.a.O., S. 204

416) a.a.O., S. 203

gegenübersteht... eine echte moralische Beziehung zu seiner Tätigkeit"⁴¹⁷⁾:

"Dadurch gewinnt auch ihre Einstellung zur Arbeit einen anderen Sinn: Nur der Arbeiter kann bewußt arbeiten. ... Er ist zwar gezwungen, seine Arbeitskraft zu verkaufen, für ihn wird jedoch die Arbeit niemals zur Ware." ⁴¹⁸⁾

Während die Arbeit noch kurz zuvor in Anlehnung an MARX für den Arbeiter Mittel des Gelderwerbs war, soll der Arbeiter sie zugleich nicht als Ware behandeln, sondern ihr mit einer guten Arbeitsmoral gegenübertreten, was bedeutet, daß er sich ihren Zweck zu eigen machen muß.

Durch diese moralische Arbeitshaltung werde der Arbeiter **g e z w u n g e n**, gegen die herrschende Klasse zu kämpfen. LEONTJEW charakterisiert das Verhalten der Arbeiter, für ihre Interessen einzutreten, als Reaktion auf die gesellschaftlichen Verhältnisse, womit er den Klassenkampf und damit im besonderen auch den gewerkschaftlichen Kampf zu einer vom Willen der Betroffenen unabhängige Sache erklärt:

"Der Sinn der existierenden objektiven Verhältnisse kann im Bewußtsein der Arbeiter zwar noch nicht adäquat realisiert werden, sondern wird zunächst noch unbewußt und instinktiv erfaßt; er realisiert sich jedoch im praktischen Leben, im spontanen Kampf, in der Vereinigung und im Umgang der Arbeiter untereinander." ⁴¹⁹⁾

Hier zeigt sich deutlich, wie sich die Auffassung vom Bewußtsein als Reaktion auf die Wirklichkeit und

⁴¹⁷⁾ a.a.O., S. 204

⁴¹⁸⁾ ebda.

⁴¹⁹⁾ a.a.O., S. 209

die in ihr stattfindende Praxis auch dort auffindet, wo LEONTJEW versucht, das Arbeiterbewußtsein innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft zu erklären. Die Arbeiter stehen diesen Verhältnissen als willenslose Individuen gegenüber, was die Abstraktion davon ist, daß diese immer wieder gesellschaftlichen Zuständen ihre Zustimmung geben, die auf ihre Kosten funktionieren. Sie werden nach LEONTJEW durch die Entwicklung selber irgendwann in eine Situation gebracht, die sie dazu bewegt, die Verhältnisse zu ändern:

"Mit der Entwicklung der kapitalistischen Produktion wird die Arbeit immer mehr im Kollektiv vollzogen; dabei vereinigen sich breite Massen der Werktätigen im Kampf gegen die Bourgeoisie. Unter diesen Lebensumständen des Proletariats bleibt nichts mehr von den Bedingungen zurück, die die herrschenden Verhältnisse in seinem Bewußtsein festhielten. Die letzten Fäden, die die Arbeiter noch an ihre 'Brotgeber' banden und den wahren Charakter dieses Verhältnisses verschleierten, werden nun zerrissen." 420)

LEONTJEW, der auf der einen Seite die Gegnerschaft der Arbeiter gegenüber der bürgerlichen Gesellschaft aus der Erfahrung der Arbeiter, ihrem Gegensatz zur Bourgeoisie, erklärt, will andererseits die "große Rolle", die die "Ideen des wissenschaftlichen Sozialismus spielen"⁴²¹⁾, nicht vergessen. Obwohl sie für eine Erklärung der Veränderung der Gesellschaft durch die Arbeiter nicht mehr nötig sind, will er an der "marxistischen Lehre vom Hineintragen des sozialistischen Bewußtseins in die spontane Arbeiterbewegung"⁴²²⁾ festhalten.

Der wissenschaftliche Sozialismus schaffe zwar nicht richtiges Bewußtsein und, darauf aufbauend, richtige

420) a.a.O., S. 208

421) a.a.O., S. 209

422) ebda.

Ziele der Arbeiter, aber er verleihe dem Handeln der Arbeiter Kraft und die "Natürlichkeit des Instinktes":

"Dadurch gewinnen auch seine Handlungen neue psychische Züge. Sie erlangen gleichsam wieder die Kraft und Natürlichkeit des Instinkts, behalten jedoch zugleich die Vernunft und Klarheit der Ziele bei, die einer höherentwickelten menschlichen Tätigkeit eigen sind." 423)

Diese Auseinandersetzung mit LEONTJEW hat zum Vorschein gebracht, daß in seiner Theorie, die gegenüber der NEGTSCHEN Auffassung Lernen richtig als Wissensaneignung faßt, noch zentrale Fehler enthalten sind, die zuvor an der NEGTSCHEN Theorie kritisiert worden sind:

- LEONTJEW erklärt das Bewußtsein der Arbeiter als eine Reaktion auf deren Praxis und abstrahiert damit vom existierenden Willen und dem Denken der Arbeiter.
- Er erwartet dementsprechend von ihnen, eine gegen diese Verhältnisse gerichtete Praxis zu organisieren, ohne zu wissen, warum sie dies tun sollen, das heißt, ohne einen entsprechenden Willen zu entwickeln, der die Erkenntnis gesellschaftlicher Zusammenhänge voraussetzt.
- Wenn er auch Lernen auf der einen Seite als Wissensaneignung bestimmt, so wird durch seine Lerntheorie der Interiorisierung Lernen gleichzeitig zur Verinnerlichung praktischer Tätigkeiten erklärt und damit der Charakter des Denkens im Lernprozeß zerstört.

Damit erweist sich die Theorie LEONTJEWS ebenso als nicht geeignet, das Problem gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu lösen, Inhalte und Methoden gewerkschaftlichen Lernens zu bestimmen, die es ermöglichen, die Mängel des exemplarischen Lernens zu überwinden, und - wie WERNER dies von ihr behauptet - das Bewußtsein nicht einfach als Produkt des gesellschaftlichen Seins zu begreifen.

Auf dieser Basis wird auch verständlich, wieso sich WERNER auf der einen Seite um den "rationalen Kern des exemplarischen Lernens", andererseits um eine Anwendung der LEONTJEWSCHEN Lerntheorie auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit bemühen konnte.

Beiden Theorien ist gemeinsam, daß sie die Erfahrungen und die Praxis der Individuen als Ursache des richtigen Erkennens der gesellschaftlichen Verhältnisse begreifen - mit dem Unterschied, daß bei WERNER zu dieser Ursache der Erkenntnis noch etwas hinzutreten muß, der wissenschaftliche Sozialismus.

Allerdings setzt WERNER den Fehler beider Theorien fort, indem er das "Wahrheitskriterium Praxis" zur Überprüfung der Richtigkeit von Erkenntnissen einführt und dabei gerade einige richtige Kritikansätze LEONTJEWS an diesem Prinzip wieder fallen läßt:

"Der Erfolg, der positive Effekt, wird von diesem Standpunkt aus zum einzigen Kriterium der Richtigkeit: Richtig, wahr ist, was zum Erfolg führt. Und das ist auch die Hauptthese des Pragmatismus. Utilitarismus, Pragmatismus sind die n o t - w e n d i g e Folge der mechanischen Übertragung biologischer Wechselbeziehungen auf den Menschen; denn Tiere sind tatsächlich gleichsam 'praktische Pragmatiker', und zwar in dem Sinne, daß ihre Verhaltensregulation keiner anderen Begründung folgt als dem biologischen Nutzen. Aber für sie existieren

ja auch nicht die Probleme, vor denen der Mensch und die Menschheit stehen." 424)

Wenn LEONTJEW hier auch allein kritisiert, daß das Erfolgskriterium zum e i n z i g e n Maßstab für richtiges Erkennen gemacht wird, so ahnt er doch, daß das Praxiskriterium nicht geeignet ist, etwas über die Richtigkeit der Erkenntnis auszusagen, da der Mensch richtige ebenso wie falsche Ziele verfolgen und diese jeweils durch die Praxis bestätigen kann.

424) ders., Der historische Aspekt bei der Untersuchung der menschlichen Psyche, a.a.O., S. 3

4. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit als Theorie- vermittlung

"Lernen in der Gewerkschaft" ist der Titel einer erst kürzlich erschienenen Veröffentlichung⁴²⁵⁾, die drei von verschiedenen Autoren verfaßte Beiträge zu unterschiedlichen Schwerpunkten gewerkschaftlicher Bildungsarbeit enthält und "im Zusammenhang mit Diskussionen um den Charakter und die Grundlage der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, die im DGB-Curriculumsprojekt 'Mitbestimmung und politische Bildung' zwischen Vertretern der verschiedenen Gewerkschaften und des DGB geführt worden sind"⁴²⁶⁾, entstanden ist.

In diesen Beiträgen finden sich neben einem Überblick über existierende Formen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit⁴²⁷⁾ sowohl Kritikpunkte an der NEGTSCHEN Theorie als auch alternative Vorstellungen zu Inhalten und Methoden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Die theoretische Begründung alternativer Bildungsvorstellungen⁴²⁸⁾ wird ergänzt durch praktische Vorschläge, die als Hilfe zur "Planung und Gestaltung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit"⁴²⁹⁾ dienen sollen.

425) H. BRAMMERTS u.a., a.a.O.

426) a.a.O., S.)

427) N. TRAUTWEIN, Überblick über Formen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, a.a.O., S. 42 ff.

428) H. BRAMMERTS, Gewerkschaftliche Bildungsarbeit - ihre Voraussetzungen und Besonderheiten, a.a.O., S. 90 ff.

429) G. GERLACH, Planung und Gestaltung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in: H. BRAMMERTS u.a., a.a.O., S. 174

4.1 Kritik an der traditionellen gewerkschaftlichen Bildung und dem Erfahrungsansatz

FRAUTWEIN kritisiert die traditionelle gewerkschaftliche Bildung⁴³⁰⁾, weil ihre "Übereinstimmungen zur Staatsbürgerkunde des öffentlichen Schulwesens"⁴³¹⁾ bzw. ihre Anlehnung an "Seminarprogramm... wie sie von der Hochschule her bekannt sind"⁴³²⁾, ihre Subsumtion unter einen der Wissensvermittlung "im Dienste der Gewerkschaftsbewegung"⁴³³⁾ fremden Zweck⁴³⁴⁾ offenbaren:

"Es werden Themen gewählt, die in der öffentlichen Diskussion eine Rolle spielen, die weniger gewerkschaftlich, als von einem 'bildungsbürgerlichen' Bildungs- und Informationsanspruch her bestimmt sind. Diese Themenauswahl im Bereich der Allgemeinbildung fördert eine bestimmte Teilnehmergelesse. Vornehmlich fühlen sich solche Kollegen angesprochen, die sich ihre eigenen 'höheren' Bildungsansprüche oder Ansprüche an einen besseren Informationsstand - unabhängig von der Tagesarbeit - glauben hier erfüllen zu können. Dabei überwiegt folglich die Motivation, individuelle Bildung im traditionellen Sinne zu erlangen, gegenüber jener anderen gewerkschaftlichen Bildungsmotivation, die sich aus den Erfordernissen der Interessenvertretung, aus der Notwendigkeit wissenschaftlicher Hilfen für die gewerkschaftliche Arbeit ergibt." 435)

Die Methode dieser traditionellen Bildungsarbeit⁴³⁶⁾ entspricht ihrem mangelnden Bezug zur gewerkschaftlichen Praxis der Teilnehmer:

⁴³⁰⁾Vgl. N. TRAUTWEIN, a.a.O., S. 17 ff.

⁴³¹⁾a.a.O., S. 19

⁴³²⁾a.a.O., S. 18 f.

⁴³³⁾a.a.O., S. 19

⁴³⁴⁾Vgl. oben S. 6 f.

⁴³⁵⁾N. TRAUTWEIN, a.a.O., S. 22 f.

⁴³⁶⁾Vgl. oben S. 23

"Was die Methode der Vermittlung betrifft, herrscht die Form des Vortrages, des Referates, vor. Selbstverständlich wird auch in diesen Veranstaltungen diskutiert, aber die Diskussionen richten sich weniger nach den gewerkschaftlichen Interessen der Hörer als nach dem, was der Referent mehr oder minder zufällig angesprochen hat." 437)

Insoweit es in einer solchen Bildungsarbeit überhaupt zur aktiven Beteiligung der Teilnehmer kommt, dienen deren Erfahrungen aus ihrer Interessenverfolgung bzw. ihr existierendes Bewußtsein nur als Anschauungsmaterial für die vom Referenten vorgetragenen Thesen. Die Teilnehmer sollen nicht die Richtigkeit der referierten Gedanken überprüfen, sondern ihre Erfahrungen soweit aktualisieren, wie sie das vom Referenten Vorgetragene bestätigen. Charakteristikum dieser Bildungsarbeit ist deshalb die fehlende "Abstimmung von Teilnehmerproblemen und Praxisanforderungen mit dem Vortrag wie den Kenntnissen der Referenten" 438).

Der NEGTSCHEN Theorie der Arbeiterbildung gesteht TRAUTWEIN im Vergleich mit dieser historischen Betrachtung zunächst zu, daß sie "wesentlichen Anteil an der Begründung neuer Bildungsansätze hatte" 439), die sich stärker an interessen- und gewerkschaftspolitischen Vorstellungen orientierten:

"Negt versucht, die Erfahrungen und Interessen der Teilnehmer stärker in den Mittelpunkt des Bildungsprozesses zu rücken und in gesellschaftlichen Zusammenhängen zu erklären..." 440)

437) A. TRAUTWEIN, a.a.O., S. 23

438) ebda.

439) a.a.O., S. 53

440) a.a.O., S. 53

NEGTS Theorie gilt also als Überwindung des Mangels traditioneller gewerkschaftlicher Bildung, die Erfahrungen der Teilnehmer, soweit sie überhaupt in den Lernprozeß einbezogen wurden, als bloßes Anschauungsmaterial zu benutzen.⁴⁴¹⁾

Ist an NEGT positiv festzuhalten, daß er die Erfahrungen der Adressaten gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zum Ausgangspunkt der Erklärung gesellschaftlicher Zusammenhänge macht, so kritisiert TRAUTWEIN das Gesellschaftsverständnis, das der NEGTSCHEN Interpretation der Erfahrung zugrunde liegt, indem er eine für die gewerkschaftliche Praxis wesentliche Konsequenz der von NEGT angebotenen Gesellschaftserklärung verdeutlicht. Wenn NEGT "die Gesellschaft der BRD", in der die Arbeiter durch ihre Subsumtion unter das Kapital permanent in ihren Bedürfnissen und materiellen Interessen beschränkt werden, "als 'destruktive Konsumgesellschaft'"⁴⁴²⁾ bestimme, bringe er Argumente, "die Tarifikämpfe zur Sicherung und Ausweitung der materiellen Reproduktion als völlig sinnlos erscheinen"⁴⁴³⁾ ließen.

4.2 Eine inhaltliche Begründung für gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Wenn BRAMMERTS, daran anschließend, allgemeine theoretische Prinzipien gewerkschaftlichen Lernens be-

⁴⁴¹⁾ Daß NEGT in das andere falsche Extrem verfällt, die Erfahrungen zur Ursache bzw. zum Maßstab des Erkennens zu machen, wird von BRAMMERTS in dem Abschnitt "Praxis und Erfahrung als Lehrmeister?" (vgl. a.a.O., S. 99 ff.) gezeigt.

⁴⁴²⁾ N. TRAUTWEIN, a.a.O., S. 54

⁴⁴³⁾ a.a.O., S. 54 f.

gründet, so beinhaltet dies sowohl eine Kritik an dem NEGTSCHEN Prinzip des exemplarischen Lernens als auch den Übergang zur positiven Bestimmung dessen, was ein gewerkschaftlicher Lernprozeß ist.

Zunächst stellt BRAMMERTS fest, daß gewerkschaftliches Lernen seinen Grund darin hat, "daß in der Praxis der Interessenpolitik Probleme für das Handeln" ⁴⁴⁴⁾ entstanden sind, die durch Nachdenken überwunden werden sollen:

"Aus der Praxis stammt der Lernbedarf, und für die Praxis soll er erfüllt werden." 445)

Die Probleme des Handelns haben ihren Grund in der "Lage der Arbeitenden in dieser Gesellschaft" ⁴⁴⁶⁾, die über nichts als ihre Arbeitskraft verfügen, um sich reproduzieren zu können. ⁴⁴⁷⁾ Der Arbeitskraftverkäufer, der als "freies Rechtssubjekt" ⁴⁴⁸⁾ über seine Arbeitskraft verfügt, will durch ihren Verkauf seine Existenz absichern, das heißt die notwendigen Lebensmittel erwerben, und seine Arbeitskraft, die einzige Einkommensquelle für ihn ist, erhalten.

Um sein Interesse zu realisieren, muß der Arbeiter ein Gegenüber, einen Unternehmer resp. den Staat als Arbeitgeber, finden, der mit ihm einen Vertrag abschließt, in dem er für das Überlassen der Arbeitskraft einen Lohn bezahlt bekommt, mit dem er Lebensmittel für sich und seine Familie erwerben kann. Die Unternehmer verfolgen mit dem Einkauf der Arbeitskraft das Ziel, Gewinn zu machen:

⁴⁴⁴⁾ H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 99

⁴⁴⁵⁾ ebda.

⁴⁴⁶⁾ ebda.

⁴⁴⁷⁾ Vgl. a.a.O., S. 130

⁴⁴⁸⁾ ebda.

"Sie lassen Arbeiter zu ihrem Vorteil schaffen, was bedeutet, daß der E r t r a g beim Verkauf der produzierten Waren die ausgelegten K o s t e n (für Produktionsmittel und Arbeitskräfte) übersteigen muß, damit sich der Unternehmer veranlaßt sieht, den Produktionsprozeß auch ablaufen zu lassen." 449)

Das, was für den Arbeiter Einkommensquelle ist, seine Arbeitskraft, ist für den Unternehmer M i t t e l , um Gewinn zu machen, woraus resultiert, daß der Unternehmer nicht nur den Lohn der Arbeiter zu beschränken bestrebt ist, sondern auch die Arbeitskraft so intensiv wie möglich nutzen will. Beides hat für den Arbeiter eine beständige Gefährdung seiner Reproduktion zur Konsequenz:

"... die ganze Existenz des Lohnabhängigen dient lediglich der 'vermögenswirksamen Leistung' für den Kapitaleigner. Aus diesem Grund hat der Arbeiter unter dem Kommando des Unternehmers nichts zu lachen - 'seine soziale Sicherheit (ist) dem Gewinnstreben untergeordnet'. Je mehr Arbeit bei gleichem Lohn der Belegschaft abverlangt werden kann, desto höher ist der Gewinn. Und die Möglichkeiten dafür sind vielfältig: Verlängerung der Arbeitszeit, Intensivierung der Arbeit, Rationalisierung. Ferner sind auch kostensparende Maßnahmen denkbar wie Verringerung des Unfallschutzes, Vermeidung von Ausgaben für erträgliche Arbeitsbedingungen, Kürzung von Sozialleistungen." 450)

Die Freiheit des Lohnarbeiters, die darin besteht, "sein Arbeitsvermögen nicht dem erstbesten Unternehmer übereignen zu müssen, sondern es zu einem möglichst günstigen Preis loszuschlagen"⁴⁵¹⁾, zwingt ihn, innerhalb der Konkurrenz um die angebotenen Arbeitsplätze zu streiten⁴⁵²⁾ und, wenn er zu denjeni-

449) a.a.O., S. 131

450) a.a.O., S. 132

451) a.a.O., S. 130 f.

452) "Da ständig um die Arbeitsplätze konkurriert wer-

gen gehört, die ihre Arbeitskraft verkaufen können, dazu, diese den Zwecken des Unternehmers zu unterwerfen, der nach Abschluß des Arbeitsvertrages über deren Nutzung verfügt (Arbeitspflicht).⁴⁵²⁾

Die Probleme, die Inhalt der Interessenvertretung der Arbeiter sind, verdanken sich diesem Umstand, daß er seinen Lebensunterhalt durch den Verkauf der Arbeitskraft realisieren muß, bei dem die Freiheit des Lohnarbeiters, sich zu seiner Arbeitskraft als Warenbesitzer zu verhalten, gerade das Mittel des Unternehmers ist, diese nur zu kaufen, wenn sie der Vermehrung seines Kapitals dient:

"Der Arbeiter ist um seine Lebensbedingungen nicht zu beneiden. Seine Reproduktionsquelle ist lediglich die eigene Arbeitskraft. ... Die Arbeitsbedingungen werden ihm vorgeschrieben - er ist nicht Herr seiner eigenen Tätigkeit, mithin auch nicht über die Art und Weise, wie er schaffen muß." 454)

Die aus der gesellschaftlichen Situation der Arbeiter entstehenden Probleme begründen, daß die Arbeiter sich in der Gewerkschaft organisieren, um in ihr gegen die Folgen der Konkurrenz (niedriger Lohn, schlechte Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsintensität, Unsicherheit des Arbeitsplatzes etc.) vorzugehen.

Forts. Fußnote 452) - den muß, ihre Zahl also prinzipiell beschränkt ist, gibt es in dieser Gesellschaft keine Garantie auf Arbeit - die 'Sachzwänge' des Marktmechanismus sind die gesellschaftliche Instanz der Stellenvergabe. Eine unsichere Zukunft ist die Konsequenz für den einzelnen..." (a.a.O., S. 131)

453) Zur Dienstpflicht des Arbeitnehmers und seiner Unterworfenheit unter die Gestaltungsrechte des Arbeitgebers vgl. z.B. A. SÖLLNER, a.a.O., S. 211 ff.

454) H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 134

Aus diesen inhaltlichen Überlegungen, was gewerkschaftliche Interessenvertretung ist, begründet BRAMMERTS den Gegenstand gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, womit er den von NEGT formulierten Anspruch, eine "inhaltlich bestimmte Methode"⁴⁵⁵⁾ der Arbeiterbildung zu entwickeln, erstmals ernsthaft für gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu Ende denkt:

"Gewerkschaftliche Bildungsarbeit... existiert aus zunächst dem gleichen Grund wie die Gewerkschaften selbst: Weil es an der Lage der Arbeitenden in dieser Gesellschaft etwas, das sich verallgemeinern läßt, auszusetzen gibt, und die Betroffenen im eigenen Lebensinteresse zur Veränderung der Lage etwas gemeinsam tun müssen. Bestimmte soziale Verhältnisse werden für fragwürdig befunden, und man lernt unter der Regie der Organisation... mit der kritisierten Wirklichkeit theoretisch und darum schließlich auch praktisch 'fertig' werden zu können." ⁴⁵⁶⁾

Die Praxis der Interessenverfolgung der Arbeiter bringt die Probleme hervor, über die in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit nachgedacht werden soll.⁴⁵⁷⁾

⁴⁵⁵⁾ O. NEGT, Soziologische Phantasie..., a.a.O., S. 15

⁴⁵⁶⁾ H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 99. - NEGT läßt diesen Anspruch fallen, indem er ein methodisches Prinzip des Lernens formuliert - der einzelne Tatbestand muß als "Spiegel des Ganzen" aufgefaßt werden (vgl. oben S. 72 ff.). Diese das Denken eines Gegenstandes zerstörende Vorschrift - ein Gegenstand soll gedacht werden, indem man von ihm abstrahiert - ermöglicht es NEGT, die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeiter seinen utopischen Vorstellungen von der Gesellschaft zu subsumieren, anstatt sie zu erklären, was allein eine inhaltlich bestimmte Methode begründen kann.

⁴⁵⁷⁾ Innerhalb der Umsetzung ihrer Überlegungen in die Konzeptionierung eines Mitbestimmungslehrgangs tauchen allerdings gelegentlich Überlegungen auf, die nicht inhaltlich begründet sind, sondern in denen vom Standpunkt des Pädagogen darüber reflektiert wird, ob man den Teilnehmern zumuten könne, sich mit einer Kritik ihrer Praxis auseinanderzusetzen: "Im vorliegen-

4.3 Lernen aus der Praxis und der Erfahrung

Das Prinzip des "Lernens aus der Praxis" enthält, wie BRAMMERTS ausführlich nachweist, den fehlerhaften Zirkel, die Praxis zur Lösung der Probleme heranzuziehen, die das Problem selbst und damit den Grund zum Nachdenken hervorgebracht hat:

"Daher unterstellt durchaus j e d e r L e r n p r o z e ß , daß die Praxis nicht die Instanz sein kann, die Einsichten vermittelt, denn er macht sich gerade die P r a x i s z u m O b j e k t ." 458)

Daß dieser Zirkel gerade dem Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die vorhandene gewerkschaftliche Interessenvertretung zu verbessern, verhindert, ist offensichtlich. Denn die Mängel der Interessenvertretung werden hier selbst zum Lehrmeister ge-

Forts. Fußnote 457) - den Lehrgangsmodell ist auf dieses unmittelbare Anknüpfen an die Erfahrungsberichte verzichtet worden, weil... in dieser Situation die Teilnehmer noch sehr empfindlich auf Kritik an ihrer Praxis und ihrem persönlichen Verhalten und Denken reagieren." (G. GERLACH, a.a.O., S. 190) - Dies führt dann zu der fatalen Konsequenz, den Teilnehmern neue Erkenntnisse vermitteln zu wollen, ohne sich mit ihren existierenden Vorstellungen von der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Denn GERLACH schlägt vor, "eine Bestandsaufnahme der Lebens- und Arbeitssituation der abhängig Arbeitenden" (a.a.O., S. 190) zu machen, um die vorhandenen Vorstellungen "durch diese Daten in Frage" (a.a.O., S. 191) zu stellen. Damit wird die Erkenntnis geleugnet, daß diese Deutungsmuster eine reale Grundlage haben, sie also durch genaueres Hinsehen nicht aufgelöst werden können, sondern nur durch Nachdenken. Zudem fördert dies bei den Teilnehmern den Eindruck, daß allein in bestimmter Weise aufgearbeitete Tatsachen die folgenden Gedanken begründen können, was in der Umkehrung heißt, daß bei anderer statistischer Ordnung des Materials auch anders gedacht werden kann.

458) H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 101. BRAMMERTS kritisiert in diesem Zusammenhang auch das Lernverständnis, in dem der Lernerfolg am Maßstab des praktischen erfolgreichen Handelns, also eines außerhalb des Denkens liegenden Kriteriums, gemessen werden soll. Vgl. a.a.O., S. 101 f.

macht, was nichts anderes als ihre Fortsetzung bedeutet.

Da BRAMMERTS auf diesen Zusammenhang ausführlich eingeht, kann hier auf weitere Ausführungen verzichtet werden.⁴⁵⁹⁾

Das Prinzip des "Lernens aus der Erfahrung" enthält denselben fehlerhaften Zirkel, wie sich im folgenden zeigen wird.

Erfahrungen sind im B e w u ß t s e i n verarbeitete Erlebnisse. Die Arbeiter schildern ihre Erlebnisse in Erfahrungsberichten so, wie sie sie bereits auf der Grundlage ihrer v o r h a n d e n e n V o r s t e l l u n g von der Gesellschaft sehen. Daraus resultiert, daß zwei Arbeiter, die das Gleiche erlebt haben, höchst unterschiedlich von diesen gemeinsam gemachten Erfahrungen berichten.⁴⁶⁰⁾

4.3.4 Wie das widersprüchliche Bewußtsein der Arbeiter ihre Erfahrungen prägt

Das existierende Bewußtsein der Arbeiter, das in den Erfahrungen die Einschätzung des Erlebten leitet, ist durch ein "widersprüchliches Denken"⁴⁶¹⁾ gekennzeichnet: Als A r b e i t e r stehen sie im Gegensatz zum Kapital, was noch jeder Arbeiter darin bemerkt, daß die Realisierung seiner Interessen für den Unternehmer Kosten verursacht.

Nun weiß allerdings jeder, der gewerkschaftliche Bildungsarbeit macht, daß die Arbeiter den Interessen-

⁴⁵⁹⁾ Vgl. H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 100 ff.

⁴⁶⁰⁾ Vgl. a.a.O., S. 109

⁴⁶¹⁾ a.a.O., S. 148

gegensatz zum Kapital häufig in eine Interessenharmonie auflösen, was die IG METALL in ihrer Bildungsarbeit als Mangel ausspricht, wenn sie als eine Aufgabe ihrer Bildungsarbeit die Überwindung der Partnerschaftsideologie anstrebt.⁴⁶²⁾

Der Grund für dieses mangelnde Bewußtsein der Arbeiter liegt, wie BRAMMERTS richtig feststellt, darin, daß die Arbeiter Bürger bzw. Staatsbürger sind und als solche "Parteigänger der marktwirtschaftlichen Ordnung"⁴⁶³⁾:

"Arbeitende Bürger machen das, was sie tun, nicht unter unmittelbarem Zwang, sondern willentlich und mit Bewußtsein. Ihr praktisches Verhältnis zur Wirklichkeit ist durch ihre persönliche Entscheidung vermittelt. Diese Freiwilligkeit des Handelns gründet auf der freien Existenz des Lohnarbeiters, die einschließt, daß er auch noch die Abhängigkeit vom Arbeitgeber mit freiem Willen eingeht... Der Arbeiter ist Bürger unter Bürgern und nimmt als solcher gleichberechtigt am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verkehr teil. Zudem ist er Staatsbürger unter Staatsbürgern und bestimmt anteilmäßig das politische Leben mit - der Staat ist abhängig vom Willen der Bevölkerung, d.h. von der Mehrheitsentscheidung der Wähler, und ist somit demokratisch." ⁴⁶⁴⁾

Seine Existenz als Bürger und Staatsbürger veranlaßt den Arbeiter also zunächst dazu, den von ihm durchaus konstatierten Gegensatz zum Kapital dadurch zu leugnen, daß er sein Interesse zu realisieren versucht, indem er sich auf den Standpunkt des Betriebes bzw. den der Wirtschaft stellt. Als Bürger bzw.

⁴⁶²⁾ Vgl. IG METALL-NAUPTVORSTAND, Einführungsseminar für Funktionsträger I, a.a.O., S. 18

⁴⁶³⁾ H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 149

⁴⁶⁴⁾ a.a.O., S. 148

Staatsbürger sucht er das Wohl nicht in der Verfolgung seines besonderen Interesses, das im Gegensatz zum Kapital steht, sondern darin, den Fortschritt des Ganzen, der nur durch das Wachstum der Wirtschaft zu realisieren ist, als vermeintliche Voraussetzung seines Vorteils zu unterstützen.⁴⁶⁵⁾

Im Prinzip des "Lernens durch Erfahrung" soll nun dieser Ausgangspunkt des Lernens, die erlebte Praxis und das in ihr wirkende m a n g e l n d e Bewußtsein der Teilnehmer zu der Instanz erhoben werden, die die Mängel im Bewußtsein bzw. der Praxis zugleich überwindet, was letztlich zu nichts anderem führt, als das Bewußtsein und die Praxis so zu belassen, wie sie sind⁴⁶⁶⁾:

"Nicht nur, daß dies k e i n L e r n e n meint - in der Konsequenz ist dies nichts anderes als ein illusorisches 'Lernen aus der Praxis', was tatsächlich ein Sich-Unterwerfen unter die vorgefundenen Bedingungen darstellt.

465) "Beispiele für nebeneinander existierende widersprüchliche Deutungsmuster bezüglich desselben Tatbestandes lassen sich viele finden. So vertreten dieselben Lohnarbeiter oft die These der 'Sozialpartnerschaft' und finden, daß Unternehmer wie Arbeiter letztlich 'alle in einem Boot sitzen', können andererseits aber auch auf die Barrikaden gehen gegen die Kapital-eigner als 'Profitgeier', 'Interessengegner', 'Ausbeuter' und Repräsentanten einer 'Klassenherrschaft'. Auf der einen Seite wird der Lohn als 'Lohn der Arbeit', als grundsätzlich angemessenes und 'gerechtes' Arbeitsentgelt akzeptiert, im gleichen Atemzug aber auch als ständig 'zu niedrig', als der Arbeitsleistung nicht gemäßes Salär kritisiert. Der Gewinn der Unternehmer wird als generell 'verdient' gewertet, als dessen 'Leistung' und 'Risiko' korrekt widerspiegelndes Einkommen geachtet, aber auch als 'Profit', als unverdiente Gratiseinnahme beschimpft und bekämpft." (a.a.O., S. 153 f.)

466) Daß auch in NEGTS Theorie dieses Prinzip, wenn auch in besonderer Form, vorhanden ist, wurde oben auf S. 72 ff. deutlich.

Eine Geringschätzung der Adressaten steckt in dieser Forderung, da die Einsicht in die Notwendigkeit eines Handelns ersetzt werden soll durch ein 'Drauf-gestoßen-Werden' (Mot-to: 'Ein gebranntes Kind scheut das Feuer')." 467)

4.4 Gewerkschaftliches Lernen als Überwindung widersprüchlichen Bewußtseins

Für die Autoren des DGB-Projekts ist der Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, wie sich gezeigt hat, das widersprüchliche Bewußtsein der Arbeiter, das diese in ihren Erfahrungen praktizieren und das durch die Verdoppelung ihrer Existenz in Arbeiter und Bürger bzw. Staatsbürger⁴⁶⁸⁾ bestimmt ist:

"Ein Fächer widersprüchlicher Deutungsmuster konstituiert das theoretische Verhältnis des Arbeiters zu seiner sozialen Wirklichkeit, der - statt eines konsistenten Erklärungszusammenhangs - Ausgangspunkt der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist." 469)

Der Zweck gewerkschaftlicher Bildungsarbeit besteht nun darin, die Arbeiter auf "den gewerkschaftlichen Kampf gegen die Folgen der kapitalistischen Wirtschaftsordnung" vorzubereiten, indem der beschriebene "Mangel im Arbeiterbewußtsein", der konsequente Interessenvertretung behindert, aufgehoben wird.⁴⁷⁰⁾

467) H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 112

468) Zur Abstraktion des Staatsbürgers von seinen besonderen Interessen vgl. auch K. MARX, Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie, a.a.O., S. 281

469) H. BRAMMERTS, a.a.O., S. 159

470) Vgl. ebda.

Dieser Mangel läßt sich allerdings nur dann überwinden, wenn die Referenten in der Bildungsarbeit über das Wissen verfügen⁴⁷¹⁾, das es ermöglicht, die Erfahrungen der Teilnehmer so aufzuarbeiten, daß die darin enthaltenen falschen Vorstellungen von der Gesellschaft und ihrer gesellschaftlichen Situation aufgegriffen und ihre Widersprüche herausgearbeitet werden, um letztlich "einen falschen Deutungsrahmen durch einen schlüssigen Erklärungszusammenhang zu ersetzen".

Die Betrachtung der Überlegungen der Autoren des DGB-Projekts "Mitbestimmung und politische Bildung" hat gezeigt, daß hier erstmals Prinzipien gewerkschaftlicher Bildungsarbeit formuliert worden sind, die sowohl die Mängel des Erfahrungsansatzes als auch die der WERNERSCHEN Überlegungen, die Lerntheorie der "Interiorisation geistiger Handlungen" auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu übertragen, zu überwinden in der Lage sind.

Da die Autoren aus der Erklärung gewerkschaftlicher Interessenvertretung Inhalte und Methoden gewerkschaftlicher Bildungsarbeit begründen, muß sie als Ausgangspunkt für eine künftige Diskussion gewerkschaftlicher Bildungsarbeit betrachtet werden, die inhaltlich bestimmte Methode ist, in der es also

⁴⁷¹⁾Vgl. a.a.O., S. 160. Dies darf nicht dahingehend mißverstanden werden, daß ein Referent gewerkschaftlicher Bildungsarbeit über systematische Kenntnisse der Bewegungsgesetze der bürgerlichen Gesellschaft verfügen muß. Er muß jedoch in der Lage sein, die existierenden falschen Vorstellungen der Teilnehmer in Bezug auf den Interessengegensatz zu kritisieren, d.h. deren Fehler nachzuweisen, um die Teilnehmer so zu befähigen, ihren Interessengegensatz zu den Unternehmern zu erkennen. Vgl. dazu auch GERLACH, a.a.O., S. 178.

⁴⁷²⁾G. GERLACH, a.a.O., S. 178

nicht darum geht, pädagogische, didaktische oder sonstige lerntheoretische Überlegungen auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu übertragen.

Die im folgenden dargestellten theoretischen Überlegungen und konkreten Vorschläge zur Gestaltung gewerkschaftlicher Seminare beziehen deshalb diese Überlegungen der Autoren mit ein.

5. Konsequenzen für die Konzeptionierung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

Die ausführliche kritische Auseinandersetzung mit der existierenden Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit hatte nicht allein die Funktion, deren Mängel aufzudecken, sondern in ihr sind auch die vorhandenen positiven Ansatzpunkte für eine gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die eine Verbesserung der gewerkschaftlichen Praxis zum Ziel hat, herausgearbeitet worden.⁴⁷³⁾

Zudem wurde an verschiedenen Gegenständen, die in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit behandelt werden - Arbeit bzw. Entwicklung des Arbeitsprozesses⁴⁷⁴⁾; Arbeitsbewertung⁴⁷⁵⁾; Leistungslohn⁴⁷⁶⁾; Arbeitsrecht⁴⁷⁷⁾; Funktion der Gewerkschaften⁴⁷⁸⁾ - schon auf eine alternative Erklärung verwiesen, die die vorhandenen Mängel der bisherigen Erklärungsversuche überwinden kann. Insofern dienen die voranstehenden Teile der Arbeit unmittelbar dazu, die existierenden Bildungskonzeptionen zu verbessern, wenn es gelingt, die in ihnen enthaltene Kritik bzw. die al-

⁴⁷³⁾ Der Fortschritt der NEGTSCHEN Theorie gegenüber der traditionellen gewerkschaftlichen Bildung, die Erfahrung betrieblicher Konflikte zum Gegenstand einer inhaltlich begründeten Bildungsarbeit zu machen, wurde durch die gewerkschaftliche Kritik an NEGT fortgesetzt. So ist es den Autoren des DGB-Projekts gelungen, sowohl den Mangel des Erfahrungsansatzes zu kritisieren als auch allgemeine inhaltliche Prinzipien gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zu formulieren.

⁴⁷⁴⁾ Vgl. oben S. 96 ff.

⁴⁷⁵⁾ Vgl. oben S. 118 ff.

⁴⁷⁶⁾ Vgl. oben S. 130 ff.

⁴⁷⁷⁾ Vgl. oben S. 142 ff.

⁴⁷⁸⁾ Vgl. oben S. 241 ff.

ternativen Vorstellungen in der gewerkschaftlichen Bildungspraxis zu verankern.

Im folgenden sollen die wesentlichen Vorstellungen zur Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, von denen die kritische Auseinandersetzung mit dieser geleitet war, noch einmal positiv in ihrem Zusammenhang dargestellt werden, um denjenigen, die auf der Grundlage der vorgestellten Gedanken Bildungsarbeit betreiben wollen, eine Hilfe zu ihrer Konzeptionierung bzw. Organisation zu geben.

5.4. Der allgemeine Inhalt gewerkschaftlicher Bildungsveranstaltungen

Die Situation der Lohnarbeiter in der bürgerlichen Gesellschaft ist dadurch gekennzeichnet, daß ihre Arbeitsfähigkeit Mittel zur Vermehrung des ihnen gegenüberstehenden gesellschaftlichen Reichtums, des Kapitals, ist.⁴⁷⁹⁾ Damit ist über die Arbeit und ihr

⁴⁷⁹⁾ "L o h n a r b e i t ... ist kapitalsetzende, kapitalproduzierende Arbeit, d.h. lebendige Arbeit, die sowohl die gegenständlichen Bedingungen ihrer Verwirklichung als Tätigkeit, wie die objektiven Momente ihres Daseins als Arbeits v e r m ö g e n s , als fremde Mächte sich selbst gegenüber produziert, als f ü r s i c h s e i e n d e , v o n i h r u n a b h ä n g i g e W e r t e ." (K. MARX, Grundrisse ..., a.a.O., S. 367) - Dabei ist hier gleichgültig, welcher Art von Kapital (produktives, Handelskapital usw.) die Arbeit unterworfen ist. Kapital ist also weder Geld noch Ware (z.B. eine Summe von Produktionsmitteln), sondern "Ware und Geld (sind) nur... verschiedene Existenzweisen des Werts selbst... (der) beständig aus der einen Form in die andre über-(geht)... und... sich so in ein automatisches Subjekt (verwandelt)." (ders., Das Kapital Bd. 1, a.a.O., S. 168 f.)

Fixiert man diese Bewegung auf eines ihrer Momente, was die Volkswirtschaft tut, wenn sie Kapital etwa als gespartes Geld oder als Produktionsmittel definiert, so muß die andere Existenzform des Kapitals

Resultat ausgesagt, daß sie nicht zur Bedürfnisbefriedigung derer dienen, die den Reichtum produzieren, sondern der Anhäufung abstrakten Reichtums unterworfen sind, der nur sich selbst, seine Vergrößerung, zum Zweck hat. Die Unternehmer als Eigentümer des Kapitals realisieren die Gesetze der Vermehrung dieses Reichtums, wenn sie innerhalb der Konkurrenz ihren persönlichen Vorteil als Kapitalisten verfolgen.⁴⁸⁰⁾

Nicht nur die Arbeit, die der unmittelbaren Vermehrung des Kapitals dient, sondern auch die, die für die Durchführung staatlicher Aufgaben benötigt wird, ist Lohnarbeit: der beim Staat Beschäftigte tauscht seine Fähigkeit, zu arbeiten, gegen Lohn und ist dadurch verpflichtet, die Zwecke des Käufers seiner Arbeitskraft zu realisieren. Auch seine Arbeitsfähigkeit ist also Mittel und muß sich einem ihr gegenüberstehenden Willen unterwerfen.⁴⁸¹⁾

Forts. Fußnote 479) - immer als dem widersprechende Bestimmung hinzutreten: "Sein Wesen (des Kapitals) läßt sich nur erschließen, wenn man es nicht bloß als quantitative Wertsumme, sondern als qualitativen Vorrat von Gebrauchswerten oder Nutzmöglichkeiten auf faßt, weil die Summe nur durch ihre Zusammensetzung Sinn bekommt." (E. BÖHLER, a.a.O., S. 163)
BÖHLER addiert also Dinge verschiedener Qualität, um für sich die widersprüchlichen Bestimmungen des Kapitals so unter einen Hut zu bekommen.

⁴⁸⁰⁾Vgl. K. MARX, Das Kapital Bd. 1, a.a.O., S. 167 f.

⁴⁸¹⁾"In der kapitalistischen Produktion wird nun einerseits die Produktion der Produkte als Waren, andererseits die Form der Arbeit als L o h n a r b e i t absolut. Eine Masse von Funktionen und Tätigkeiten, die einen Heiligenschein um sich hatten, als Selbstzweck galten, gratis geschahen oder auf Umwegen bezahlt wurden... verwandeln sich einerseits direkt in L o h n a r b e i t e r , so verschieden ihr Inhalt und ihre Z a h l u n g sein mag. Andererseits verfälschen sie - ihre Wertschätzung, der P r e i s dieser verschiedenen T ä t i g k e i t von der Hure zum König - d e n G e s e t z e n , d i e d e n

Der Lohnarbeiter, der nichts besitzt außer seiner Fähigkeit, zu arbeiten, muß diesen einzigen Besitz zu seiner Existenzsicherung einsetzen, die allerdings dadurch gefährdet ist, daß das Mittel, der Verkauf der Arbeitskraft, dazu nur beschränkt taugt, weil es für fremde Ziele funktionieren muß, die die Existenz des Lohnarbeiters nur als Kosten interessieren:

a) Der L o h n , der dem Arbeiter dazu dienen soll, seinen Lebensunterhalt zu garantieren, ist nicht an dem bemessen, was er für ein einigermaßen sorgenfreies Leben benötigt, sondern wird durch Marktgesetze reguliert, die dem Arbeiter die Beschränkungen seiner Reproduktion aufdiktieren.

b) Den Einkäufer der Arbeitskraft - sei es nun ein Kapitalist oder der Staat - interessiert die möglichst hohe Verausgabung von Arbeit, was eine permanente Zerstörung der Arbeitsfähigkeit zur Konsequenz hat, womit die Grundlage, die es den Lohnarbeitern ermöglicht, überhaupt ein Einkommen zu erhalten, bedroht ist.

c) Da sich die Nachfrage nach Arbeitskräften qualitativ verändert - es werden unaufhörlich neue Berufsanforderungen an die Arbeiter gestellt - muß der Lohnarbeiter seine beruflichen Fähigkeiten beständig diesen neuen Anforderungen anpassen. Um seine Arbeitskraft verkaufbar zu machen, muß er sich beruflich aus- und weiterbilden, den Erhalt seiner Arbeits-

Forts. Fußnote 481) - P r e i s d e r L o h n a r -
b e i t r e g e l n . " (K. MARX, Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses, a.a.O., S. 67) - Diese Verallgemeinerung der Lohnarbeit begründet, daß beim Kapital und beim Staat beschäftigte Lohnarbeiter sich in einer Organisation (dem DGB) organisieren können, um ihre Interessen gegenüber den Einkäufern der Arbeitskraft zu verfolgen. Aufseiten der Einkäufer der Arbeitskraft existiert eine entsprechende Arbeitgeberorganisation (Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände).

kraft also durch deren Befähigung für die Arbeit ergänzen.

Auch wenn der Lohnarbeiter die Voraussetzung besitzt, um arbeiten zu können - Arbeitsfähigkeit - hat er nicht notwendig Lohn. Die Verkaufbarkeit der Arbeitskraft ist von der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abhängig, so daß der Lohnarbeiter nur der M ö g l i c h k e i t nach über ein Einkommen verfügt. Durch Arbeitslosigkeit, die sich nur quantitativ je nach der konjunkturellen Situation verändert, ist die Lohnarbeiterexistenz beständig bedroht.

5.1.1 Die Funktion der Gewerkschaft

Da der Lohnarbeiter seine Reproduktion durch eine gesellschaftliche Beziehung realisieren muß, die diese zugleich gefährdet, den Verkauf der Arbeitskraft, entstehen für ihn P r o b l e m e : sowohl Konflikte mit dem Unternehmer, der als Kapitalbesitzer darauf bedacht ist, bei möglichst geringem Lohn so viel "Leistung" wie möglich aus den bei ihm beschäftigten Lohnarbeitern herauszuholen, als auch Konflikte mit den anderen Lohnarbeitern, die mit ihm als Konkurrenten im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt um die angebotenen Arbeitsplätze bzw. um Vorteile an bestimmten Arbeitsplätzen streiten.

Diese Probleme sind Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Die Lohnarbeiter versuchen in ihr, ihre Interessen gegenüber den gesellschaftlichen Verhältnissen, die ihre Reproduktion bedrohen, zu verfolgen.

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Lohnarbeiter - der Kampf um m e h r Lohn, b e s s e r e Arbeitsbedingungen, aber auch für eine V e r -

b e s s e r u n g der rechtlichen Bedingungen dieses Kampfes (z.B. Streikrecht) - richtet sich zunächst also nicht gegen die Ursachen der Gefährdung der Lohnarbeiterexistenz, sondern gegen deren Folgen.⁴⁸²⁾

Eine Verbesserung ihrer Situation als Lohnarbeiter ist jedoch nur möglich, wenn sie die unter sich bestehende Konkurrenz um Arbeitsplätze, Lohnvorteile etc. einschränken, wenn es ihnen gelingt, trotz der Konkurrenz untereinander ihr gemeinsames Interesse gegenüber den Unternehmern zu formulieren und zu vertreten.

Resultat einer erfolgreichen Interessenvertretung sind Abmachungen mit dem Unternehmer resp. dem Staat, die gewährleisten, daß der Lohn der Arbeitnehmer ein bestimmtes M i n i m u m für eine festgelegte Arbeitszeit nicht unterschreiten darf: Tarifverträge. Der Unternehmer kann dann die Konkurrenz der Arbeiter untereinander nicht mehr in der Weise ausnutzen, daß er ihren Lohn b e l i e b i g reduziert.

Der Kampf um mehr Lohn und bessere Arbeitsbedingungen ist zwar n o t w e n d i g e Form des Widerstandes der Arbeiter, beinhaltet in sich jedoch zugleich den Verweis darauf, daß die Arbeitnehmer ihre gefährdete Reproduktion so nicht überwinden können:

"Das Lohngesetz wird durch den gewerkschaftlichen Kampf nicht verletzt; im Gegenteil, er bringt es voll zur Geltung. Ohne den Widerstand durch die Trade-Unions erhält der Arbeiter nicht einmal das, was ihm nach den Regeln des Lohnsystems zusteht. Nur die Furcht vor den Trade-Unions kann den Kapitalisten zwingen, dem Arbeiter den vollen Marktwert seiner Arbeitskraft zu zahlen." 483)

482) Vgl. oben S. 50, Fußn. 55)

483) F. ENGELS, Das Lohnsystem, MEW Bd. 12, S. 2. O., S. 253

5.1.2 Erfahrungen der Teilnehmer bei der Verfolgung ihrer Interessen als Ausgangspunkt und Gegenstand der Bildungsarbeit

Dies ist der **i n h a l t l i c h e** Grund dafür, daß in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit die Probleme bzw. Konflikte der Teilnehmer bei der Verfolgung ihrer Interessen zum Gegenstand des Nachdenkens gemacht werden. Weder ein vom Inhalt losgelöster pädagogischer Grund - beispielsweise: der Einstieg über Probleme und Konflikte **m o t i v i e r e** die Teilnehmer, noch ein psychologischer: die Teilnehmer könnten so eine ihnen unterstellte **A n g s t**, zu reden, besser überwinden - sind in einer gewerkschaftlichen Bildungsarbeit heranzuziehen, die die Inhalte und Methoden aus dem begründet, was gewerkschaftliche Interessenvertretung ist.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit erübrigte sich, wenn alle Lohnarbeiter ihre gesellschaftliche Situation gleichermaßen richtig erkannt hätten, sie den Grund für die Beschränkung ihrer Interessen in der Unterordnung ihrer Arbeitskraft unter das Kapital festmachen könnten und ihren Gegensatz zum Kapital dementsprechend austragen würden.

Betreibt man gewerkschaftliche Bildungsarbeit, um eine konsequente gewerkschaftliche Interessenvertretung zu erreichen, so ist ihr Ausgangspunkt gerade, daß die Lohnarbeiter ihre gesellschaftliche Situation noch nicht richtig bzw. ausreichend erklären können und sie den Gegensatz, in dem sie zum Kapital stehen, sowohl in ihrem Bewußtsein als auch in ihrem Handeln in Interessenharmonie verwandeln. Die IG METALL, die eine Form der fortgeschrittensten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit praktiziert, formuliert deshalb den Anspruch, den ideologischen Vorstellungen der Inte-

ressenharmonie zu begegnen, um den Teilnehmern so die Einsicht in den Interessengegensatz zu ermöglichen.⁴⁸⁴⁾

Es erübrigt sich in diesem Zusammenhang, nochmals auf den allgemeinen Inhalt solcher falschen Vorstellungen und ihre gesellschaftlichen Ursachen einzugehen, da dies ausführlich innerhalb der Aufarbeitung der Überlegungen der Autoren des DGB-Projekts "Mitbestimmung und politische Bildung" geschehen ist.⁴⁸⁵⁾ Das Resultat ihrer Überlegungen war: Der Lohnarbeiter, dessen Reproduktionsinteressen im Gegensatz zum Kapital stehen, löst diesen Gegensatz aufgrund seiner Existenz als Bürger in Harmonie auf. Er leugnet ihn, dies ist der Fehler seines Denkens, weil er hofft, so seinen Vorteil besser realisieren zu können, weil er sich von dem Fortschritt des Ganzen (des Allgemeinwohls, der Wirtschaft, des Staates) seinen Vorteil bzw. seinen geringsten Schaden erhofft, was einen Verzicht auf konsequente gewerkschaftliche Interessenvertretung zum Resultat hat.

Dieser allgemeine Fehler im Denken und Handeln der Arbeitnehmer erscheint nun in unterschiedlichsten Argumenten, die eine gewerkschaftliche Interessenvertretung behindern und die deshalb im Verlauf gewerkschaftlicher Seminar ausgeräumt werden müssen:

- Die Arbeitnehmer müßten ihre Interessen zurückstecken,
- da sie sonst die Konkurrenzfähigkeit ihres Betriebes und damit ihre Arbeitsplätze gefährdeten;
 - da sie nicht den technischen Fortschritt behindern dürften, von dem der Fortschritt der Wirtschaft und damit ihr zukünftiges Einkommen abhängt;

⁴⁸⁴⁾Vgl. oben S. 183 ff.

⁴⁸⁵⁾Vgl. oben S. 247 ff.

- da das Wirtschaftswachstum durch überhöhte gewerkschaftliche Forderungen bedroht sei;
usw.

Taucht hier der Mangel im Arbeiterbewußtsein unmittelbar als Beschränkung gewerkschaftlicher Forderungen auf - Forderungen müssen reduziert werden - so existiert er allerdings auch dort, wo es um das Aufstellen bzw. um die Begründung gewerkschaftlicher Forderungen geht, wenn die Beschäftigten eines Betriebes zum Beispiel Rationalisierungsmaßnahmen mit dem Argument ablehnen, diese würden den vom Arbeitgeber gewünschten Rationalisierungseffekt nicht zum Resultat haben - als hätte sich dieser nicht vorher überlegt, ob die Maßnahme auch zu seinem Vorteil ist. Solche Begründungen gewerkschaftlicher Forderungen können zwar kurzfristig durchaus mobilisierend auf die Beschäftigten wirken - "Wie kann ein Unternehmer solchen Unsinn machen!" - wenn allerdings der Arbeitgeber dann die Begründung für seine Maßnahmen vorbringt, bricht der Widerstand der Betroffenen in sich zusammen. Der Grund liegt in der Begründung gewerkschaftlicher Interessenvertretung, die selbst vom Standpunkt des Betriebswohls aus argumentiert hat.

Die falschen Bewußtseinsbestandteile der Arbeiter sind also, angefangen vom Aufstellen gewerkschaftlicher Forderungen, über ihre Begründung bis hin zu der Frage, ob sie zurückgesteckt werden müssen, in der erlebten Praxis der Arbeiter und den dort gemachten Erfahrungen enthalten. Eine Aufarbeitung der Erfahrungen, die die Arbeiter in dem, was sie denken und tun, ernst nimmt, kann also nicht an diesen in den Köpfen der Arbeiter vorhandenen Argumenten vorbeigehen. Wie dies im einzelnen geschehen kann, hängt von der Thematik des jeweiligen Lehrgangs ab, weil sich das falsche Bewußtsein der Arbeiter an den verschiedenen Gegenständen, die in gewerkschaftlicher

Interessenvertretung existieren, festmacht.

Deshalb wird in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit neben der allgemeinen Erklärung des Interessengegensatzes immer das Wissen über alle die Gegenstände vermittelt, die für gewerkschaftliches Handeln von Bedeutung sind, wie beispielsweise: Arbeitsrecht, Funktion von Leistungslohnverfahren etc.

Im folgenden soll am Beispiel eines Lehrgangskonzepts zur Rationalisierung im öffentlichen Dienst dargestellt werden, wie das generelle Ziel gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, den Interessengegensatz zu erkennen, in der Erklärung dessen, was Rationalisierung ist, erreicht werden kann.

5.2 Die Bildungskonzeption der Gewerkschaft ÖTV

Die Gewerkschaft ÖTV stellt fest, daß innerhalb der existierenden gewerkschaftlichen Interessenvertretung Probleme auftauchen, deren Lösung durch eine Veränderung des Bewußtseins der Teilnehmer (bessere Einschätzung, richtige Forderungen) und einer daraus resultierenden Veränderung der Praxis angegangen werden sollen:

"Bildungsarbeit muß Fähigkeiten fördern, mit denen Situationen in den Betrieben und Verwaltungen besser eingeschätzt und richtige Forderungen aufgestellt werden können." 486)

Sie soll "theoretische Voraussetzungen zum Erreichen gewerkschaftlicher Ziele und zur Durchsetzung der Forderungen" 487) schaffen.

486) ÖTV-Bildungskonzeption, a.a.O., S. 8

487) a.a.O., S. 7

Wenn die ÖTV als Lernziel ihrer Seminare die Erkenntnis der Interessengegensätze und ihrer Ursachen⁴⁸⁸⁾ formuliert, verweist sie darauf, daß sich die Teilnehmer von Seminaren dieses Gegensatzes nur unzureichend bewußt sind, wobei sie leider die Antwort auf die Frage schuldig bleibt, worin der Mangel dieses Bewußtseins besteht, und warum die Arbeitnehmer ein solches ihre Interessenvertretung behinderndes Bewußtsein herausbilden.

Die ÖTV formuliert dann einen Anspruch, der bei konsequenter Realisierung den Mangel sonstiger gewerkschaftlicher Bildungsarbeit überwindbar macht, die Erklärung des Interessengegensatzes *n e b e n* die existierende Praxis der Teilnehmer und ihr darin wirkendes Bewußtsein zu stellen⁴⁸⁹⁾:

"Wie in den vorangegangenen Abschnitten dargestellt, darf dieser Schritt (die Analyse der Interessengegensätze und ihrer Ursachen, M. Sch.) allerdings nicht als abstrakte Gesellschaftskritik und Gewerkschaftskunde

⁴⁸⁸⁾ Vgl. a.a.O., S. 11

⁴⁸⁹⁾ Es muß allerdings festgestellt werden, daß es sich hier nur um einen *m e t h o d i s c h e n* Anspruch handelt, der auch dahingehend mißverstanden werden kann, daß in der Bildungsarbeit Erkenntnisse *a u s* den Erfahrungen entwickelt werden sollen, womit der Ursprung richtiger Erkenntnis in die mangelhafte Praxis der Teilnehmer verlegt ist und eine Erklärung gesellschaftlicher Verhältnisse verhindert wird. Eine solche Unterwerfung unter das existierende Bewußtsein der Teilnehmer ist das Gegenteil von der hier geforderten kritischen Aufarbeitung der Erfahrungen. Wenn hier eine Bildungsarbeit kritisiert wird, die die Erklärung des Interessengegensatzes neben das Bewußtsein der Teilnehmer stellt, so hat diese Kritik nichts gemein mit Vorwürfen, die daraus die Konsequenz ziehen, den Teilnehmern nur "zumutbare" Erkenntnisse vermitteln zu wollen und schon so zum Ausdruck bringen, daß ihre Erkenntnisse nicht in Widerspruch zum existierenden Denken der Teilnehmer geraten sollen.

vollzogen werden. Die Diskussion von Interessengegensätzen und Ursachen ist aus der genauen Analyse des Verlaufs der Konflikte und des unterschiedlichen Handelns von Arbeitgeberern und Arbeitnehmern zu entwickeln." 490)

Wenn der Interessengegensatz nicht als abstrakte Gesellschaftskritik neben den erfahrenen Konflikten dargestellt werden soll, müssen die Erfahrungen der Teilnehmer so aufgearbeitet werden, daß die dort enthaltenen Mängel ihres Bewußtseins und Handelns kritisiert werden.

Nimmt man diesen Anspruch der ÖTV-Bildungskonzeption ernst, so verbietet es sich allerdings, den ersten und zweiten Seminarabschnitt derart zu trennen, daß zunächst die Erfahrungen diskutiert und dann allgemeine Betrachtungen über die Gesellschaft angeschlossen werden; vielmehr ist die Erklärung der erfahrenen Konflikte die Erkenntnis des Interessengegensatzes, was eine Kritik der bisherigen Einschätzung dieser Konflikte durch die Teilnehmer einschließt.

Um den Anspruch der ÖTV-Bildungskonzeption zu realisieren, ist es also notwendig, daß sich die Mitarbeiter⁴⁹¹⁾ der Bildungsveranstaltungen eingehend auf die Erfahrungsdiskussion vorbereiten. Sie müssen den Interessengegensatz nicht nur abstrakt formulieren, sondern diesen innerhalb der verschiedenen Gegenstände gewerkschaftlicher Interessenvertretung (Leistungslohnverfahren, Arbeitsbewertung usw.) erklären und den existierenden falschen Umgang der Teilnehmer mit diesen Gegenständen kritisieren können.

490) ÖTV-Bildungskonzeption, a.a.O., S. 11

491) So heißen diejenigen, die in der ÖTV-Bildungsarbeit ein Seminar als Mitglied eines Referententeams durchführen.

nen (z.B. die Zustimmung zu Leistungslohnverfahren, weil man diese als "gerechte" Bezahlungssysteme begreift).

Da die Bildungskonzeption der ÖTV jedoch nur allgemeine methodische Prinzipien formuliert, ist es nötig, sie für bestimmte Seminartypen und Zielgruppen inhaltlich zu konkretisieren, um ihr Ziel der Verbesserung der Interessenvertretung auch zu gewährleisten. Wie dies am Thema "Rationalisierung im öffentlichen Dienst" möglich ist, soll im folgenden gezeigt werden.

5.3 Rationalisierung im öffentlichen Dienst

Ausgangspunkt eines Lehrgangs zu dieser Thematik k ö n n e n Erfahrungsberichte der Teilnehmer sein⁴⁹²⁾, in denen verschiedene Arten von Rationalisierungsmaßnahmen mit ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten sichtbar werden:

"Mögliche Rationalisierungsmaßnahmen:

- 1) Veränderung des Arbeitsprozesses
 - Neue Arbeitsorganisation
 - Zentralisierung, Arbeitszergliederung, Gruppenarbeit, neue Führungsmethoden (Delegation von Entscheidungen)
 - Einsatz neuer Maschinen, Arbeitsmittel und Werkstoffe
- 2) Erhöhung der Arbeitsintensität
 - Stellenstreichung bei gleichbleibendem Arbeitsanfall (bspw. Einstellungsstop und Wiederbesetzungssperre)
 - Festlegung neuer Mindeststück- bzw. Fallzahlen

⁴⁹²⁾ Dieser Einstieg in den Lehrgang ist nicht zwingend. So kann z.B. auch ein Arbeitgeber-Konzept für eine Rationalisierungsmaßnahme Ausgangspunkt der Diskussion sein. In der Einschätzung einer solchen Maßnahme treten dann alle die Mängel im Bewußtsein der Teilnehmer zutage, die sie bisher an wirksamer Interessenvertretung gehindert haben.

- stärkere Beaufsichtigung der Beschäftigten
- Überstunden
- 3) Leistungslohnverfahren
 - REFA-System
 - Prämiensystem im Schreibdienst
 - Leistungszulagen
- 4) Arbeitsbewertungsverfahren
 - (voraus geht häufig ein Beschreiben der Tätigkeit und ihres Umfangs innerhalb der Gesamtarbeit an einem Arbeitsplatz)
 - Übergang von summarischer zu analytischer Arbeitsbewertung
- 5) Neue Arbeitszeitregelung
 - Einfuhr von Schichtarbeit
 - Gleitzeit." 493)

5.3.1 Einschätzung der Rationalisierungsmaßnahmen

Zunächst ist es notwendig, daß die Seminarmitarbeiter diese Maßnahmen richtig einschätzen können: Sie müssen erkennen, welche Ziele der Arbeitgeber mit ihnen verfolgt und wie sich diese auf die Interessen der Beschäftigten auswirken, damit sie im Seminar in der Lage sind, die Diskussion inhaltlich anzuleiten.

5.3.1.1 Veränderungen des Arbeitsprozesses

Der Arbeitgeber hat die Arbeit neu organisiert (durch Zentralisation bzw. Neuaufteilung der Arbeit) oder neue Maschinen oder Arbeitsmittel eingesetzt.

Daraus, daß die Neuorganisation der Arbeit bzw. der Einsatz von Maschinen Mittel des Arbeitgebers sind,

493) OTW-BEZIRK WESER-EMS, BILDUNGSSEKRETARIAT, Struktur eines Rationalisierungsseminars, internes Arbeitspapier, Bremen 1977, S. 5. Auf die Einschätzung eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens wird im Folgenden verzichtet, da zu diesem Schwerpunkt gesonderte Seminare durchgeführt werden, in denen diese Rationalisierungsmaßnahme analysiert wird.

seinen Arbeitsprozeß zu rationalisieren, resultiert, daß der Teil der Beschäftigten, der für diese Arbeit nicht mehr gebraucht wird, seinen Arbeitsplatz und damit sein Einkommen verliert oder in andere Arbeitsbereiche versetzt wird, was neben Lohneinbußen häufig schlechtere Arbeitsbedingungen oder eine Intensivierung der Arbeit mit sich bringt.

Für andere Beschäftigte verändern sich in der Regel die Qualifikationsanforderungen. Ein Teil ihrer erlernten Fähigkeiten wird nicht mehr benötigt, weil diese Tätigkeiten von der Maschine übernommen wurden, während neue Kenntnisse gefragt sind, die der Umgang mit den neuen Arbeitsmitteln bzw. den neuen Maschinen erzwingt. Da für den Arbeitgeber die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer die neuen Kenntnisse aneignet, Kostenfaktor ist, versucht er, die Lernzeit auf ein Minimum zu reduzieren, was heißt, daß die Beschäftigten sich einen Teil der Kenntnisse in und während der Arbeit aneignen müssen, was ebenfalls zu einer erhöhten Arbeitsbelastung führt.

Beispiel für eine Umorganisation⁴⁹⁴⁾ der Arbeit in der öffentlichen Verwaltung:

"'Entmischung', d.h. Trennung der Tätigkeiten am Arbeitsplatz als Voraussetzung für weitere Maßnahmen.

Die Umorganisation geht davon aus, die bisher (in der Zuordnung zum Sachbearbeiter) gemischte Tätigkeit der Schreibkraft in schreibende und verwaltungsmäßige Tätigkeiten zu gliedern und diese Tätigkeiten auch räumlich voneinander zu trennen.

Nach einer Untersuchung eines Büromaschinenherstellers... wurde z.B. in einer Landkreisverwaltung der zentralisierbare Schreibstoff auf 80 %

⁴⁹⁴⁾ A. KÖCHLING/ A. DRINKUTH stellen eine Umorganisation der Arbeit am Beispiel des Großraumbüros dar. Vgl.: Das Großraumbüro. Eine Arbeitsreorganisationsstrategie der Büro-rationalisierung, hrsg. vom ÖTV-HAUPTVORSTAND, Stuttgart 1976

des gesamten Schreibstoffes beziffert." 495)

Der Arbeitgeber selbst spricht offen aus, wie er gedenkt, diese Neuorganisation der Arbeit auf Kosten der Interessen der Beschäftigten durchzusetzen: Es sollen 30 % der Stellen für Schreibkräfte in Stellen für Bürohilfskräfte umgewandelt werden, was eine geringere Bezahlung für die Betroffenen zur Konsequenz hat. 496)

Beispiel für den Einsatz neuer Maschinen innerhalb des Schreibdienstes:

"Schematisierbare, d.h. sich häufig wiederholende Texte lassen sich für die Sachbearbeiter in sogenannten Texthandbüchern zusammenfassen. Sie werden nummeriert, mit einem Schlüssel versehen, der Sachbearbeiter diktiert lediglich noch die Nummern/Schlüssel einzelner Textbausteine. Entsprechend der Menge der so zu klassifizierenden Texte ist es für den Arbeitgeber evtl. lohnend, diese Texte über Schreibautomaten abzuwickeln. Die Texte des Texthandbuches sind in dem Automaten gespeichert. Entsprechend den in dem Texthandbuch angegebenen Schlüsselzahlen wird diktiert oder eine Arbeitsanweisung ausgefüllt, die Schlüsselzahlen werden in den Automaten eingegeben, die Besonderheiten des jeweiligen Textes/Falles hinzugefügt, und die Texte von ihm ausgedruckt. Die Eingabe geschieht teilweise schon über vom Sachbearbeiter ausgefüllte maschinenlesbare Belege. Ein Büromaschinenhersteller bezifferte den Teil des täglichen Schreibstoffes, der über Automaten abgewickelt werden könnte, auf rd. 60 - 90 % je nach Aufgabenbereich, d.h. in Abhängigkeit von Art und Menge des Schriftgutes." 497)

495) ÖTV-HAUPTVORSTAND, Zur Diskussion gestellt: Rationalisierungsprozesse in der Textverarbeitung. Am Beispiel Schreibarbeit, Stuttgart 1977, S. 6
Die folgenden Zitate im Text als auch in den Fußnoten können in Lehrgängen zu dieser Thematik als Material eingesetzt werden, um den Teilnehmern die Ziele, die Arbeitgeber mit Rationalisierungsmaßnahmen verfolgen, zu verdeutlichen und sie so zu befähigen, ihre Interessen gegenüber diesen Maßnahmen zu vertreten.

496) Vgl.: Der Bundesrechnungshof zu seinen Sparvorschlägen für die Bundesetats der kommenden Jahre, in: ÖTV-HAUPTVORSTAND, a.a.O., S. 1

497) a.a.O., S. 18

Da der Arbeitgeber die neuen Maschinen nicht einsetzt, um den Schreibkräften Arbeit zu ersparen, sondern um von weniger Schreibkräften die gleiche Arbeit leisten zu lassen, hat auch diese Maßnahme die Bedrohung der Arbeitsplätze eines großen Teils der Schreibkräfte zur Folge.

"Die Maschine übernimmt praktisch alle Tätigkeiten der bisherigen Schreibearbeit. Übrig bleibt das Schreiben von Sonderteilen, die Eingabe des Textcodes. Die gleiche Arbeit wird von leistungsfähigen Maschinen in weniger Zeit gemacht, was sich etwa in Stellenreduzierungen und damit in der Vernichtung von Arbeitsplätzen ausdrückt." 498)

5.5.1.2 Erhöhung der Arbeitsintensität

Der Staat beschäftigt Arbeiter, Angestellte und Beamte, die sich entweder durch ihren Arbeitsvertrag oder durch ihren Eintritt in das Beamtenverhältnis verpflichtet haben, seine Aufgaben zu realisieren. Der Staat gibt sich wie jeder Arbeitgeber nicht damit zufrieden, daß der Arbeiter, Angestellte und Beamte für die Durchführung seiner Aufgaben beschäftigt, sondern er kümmert sich auch darum, daß die Arbeitsleistung der Beschäftigten **v e r b e s s e r t** wird:

"Gleichwohl muß die öffentliche Verwaltung ebenso wie jedes Wirtschaftsunternehmen ständig bemüht sein, die rechtlichen und tatsächlichen Bedingungen, unter denen diese Leistungen in Zukunft erbracht werden sollen, auf die Möglichkeiten von Verbesserungen zu überprüfen, aufgrund von Erfahrungen und neuen Erkenntnissen zu ändern und an gewandelte Verhältnisse anzupassen." 499)

498) a.a.O., S. 19

499) Aktionsprogramm der Bundesregierung zur Dienstrechtsreform vom 19. Mai 1976, zit. aus: ÖTV-HAUPTVORSTAND, Modernisierung im öffentlichen Dienst, Einheitliches Personalrecht 3, Stuttgart 1976, S. 19
Im Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform stellt die

Der öffentliche Dienst, der kein Wirtschaftsunternehmen ist, soll sich mit einem solchen vergleichen, um von diesem zu lernen, wie eine "Verbesserung der Leistungsfähigkeit... einschließlich einer Minderung der Kostenbelastung"⁵⁰⁰⁾ erreicht werden kann. Dabei lassen sich Wirtschaftsunternehmen von folgendem Prinzip leiten:

"Die Betriebswirtschaftslehre geht davon aus, daß alle sinnvollen Maßnahmen im Unternehmen nach dem ökonomischen Prinzip (Wirtschaftlichkeitsprinzip) ausgerichtet sein müssen. Das heißt, daß mit gegebenen Mitteln eine größtmögliche Leistung erzielt oder eine angestrebte Lösung mit möglichst geringen Mitteln erreicht werden soll. Dieses Prinzip zielt auf einen bestmöglichen Einsatz der in einem Betrieb vorhandenen Menschen und Maschinen hin." 501)

Daß die Ökonomisierung des öffentlichen Dienstes, das Mehr an Leistung bei geringeren Kosten zum Nachteil der Beschäftigten realisiert werden soll, macht die Sorge, mit der der öffentliche Arbeitgeber die Konsequenzen seiner Rationalisierungsmaßnahmen betrachtet, deutlich:

"Wenn das Aktionsprogramm die Leistung als Kriterium für die Angemessenheit einzelner Regelungen hervorhebt, so geschieht dies vor dem Hintergrund der im öffentlichen Dienst vorbildlich verwirklichten und verfassungsrechtlich verankerten sozialen Sicherung." 502)

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes müssen also in Zukunft häufiger auf die in ihm "vorbildlich verwirklichte soziale Sicherung" zurückgreifen; denn

Forts. Fußn. 499) - Bundesregierung dar, wie sie die Reform des öffentlichen Dienstrechts gestalten will, wie sie also gedenkt, die Beschäftigten in Zukunft zu behandeln.

500) a.a.O., S. 20

501) REFA Verband für Arbeitsstudien e.V., Methoden-

der Staat rechnet mit seinem Hinweis auf diese Sicherung damit, daß die Beschäftigten nicht mehr in der Lage sein werden, die auf sie zukommenden Arbeitsanforderungen ein ganzes Arbeitsleben durchzustehen, wofür es die soziale Sicherung gibt - wobei ebenso klar ist, daß eine v o r b i l d l i c h e soziale Sicherung eben keine soziale Sicherheit ist:

Arbeiter, Angestellte und Beamte des öffentlichen Dienstes können ihren Arbeitsplatz verlieren⁵⁰³⁾ und mittels Änderungskündigung auf einen schlechteren Arbeitsplatz umgesetzt werden;⁵⁰⁴⁾ sie müssen die vom Arbeitgeber gesetzte Arbeitsleistung erbringen⁵⁰⁵⁾, die nicht selten ihre Gesundheit bedroht. Daß diese soziale Unsicherheit als "vorbildliche soziale Sicherung" bezeichnet werden kann, verdankt sich dem Vergleich mit den in der freien Wirtschaft beschäftigten Arbeitern und Angestellten, deren Arbeitsplätze in der Regel noch unsicherer sind.⁵⁰⁶⁾

Forts. Fußn. 501) - lehre des Arbeitsstudiums, Teil 1: Grundlagen, 3. Aufl., München 1973, S. 33

502) (vorige Seite) Aktionsprogramm..., a.a.O., S. 20

503) Rechtliche Grundlage für Angestellte vgl. Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) - Bund, Länder und Gemeinden, Stand: 1.4.1975, § 53 ff.; für Arbeiter vgl. Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) vom 27. Februar 1964 - Stand: 8. Juli 1975, § 57 ff. Die Widersprüchlichkeit, daß auch die sog. Unkündbaren (Angestellte, die über vierzig Jahre alt sind und eine fünfzehnjährige Beschäftigungszeit aufzuweisen haben und Beamte auf Lebenszeit) unter bestimmten Bedingungen kündbar sind (vgl. BAT, § 55 und Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (BRRG), § 22 ff.) macht selbst noch an denen, deren soziale Situation am gesichertsten ist, deutlich, daß dies keine Sicherheit ist, sondern nur eine, die im Vergleich zu anderen, die ihren Arbeitsplatz und damit ihr Einkommen noch schneller verlieren können, bestehen kann.

504) Vgl. MTB II, § 60

505) Vgl. MTB II, § 9; BAT, § 8; BRRG, § 37

506) Diese vorbildliche Regelung der sozialen Siche-

5.3.1.3 Effektiver Einsatz des Personals

Der öffentliche Arbeitgeber bringt also mit seinem Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform zum Ausdruck, daß ihm die Leistung, die die Beschäftigten bisher erbracht haben, nicht ausreicht. Er will mit Hilfe einer "funktions- und leistungsgerechten Personalsteuerung"⁵⁰⁷⁾ Bedingungen schaffen, unter denen die Beamten, Angestellten und Arbeiter "ihre Leistungskraft voll entfalten können".⁵⁰⁸⁾

Dazu soll eine "dauernde Übereinstimmung der Anforderungen des Dienstpostens mit der Befähigung der Beamten, Angestellten und Arbeiter"⁵⁰⁹⁾ hergestellt werden. Eine solche Übereinstimmung läßt sich nur durch die Anpassung einer Seite an die andere herstellen, wobei der Arbeitgeber keinen Zweifel daran läßt, daß die Beschäftigten den Dienstposten angepaßt werden sollen, denn diese sind ihnen v o r - a u s g e s e t z t :

"Anforderung in diesem Sinne bedeutet nichts anderes als die Beschreibung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, die auf einem Dienstposten vorausgesetzt werden." ⁵¹⁰⁾

Anpassung heißt also, daß die "Dienstposten geeigneten Personen übertragen werden"⁵¹¹⁾ sollen, und da

Ports. Fußn. 506) - rung geht dem Arbeitgeber allerdings noch zu weit, weshalb er sie im einzelnen überprüfen will: "Dies schließt die Überprüfung einzelner Regelungen auf ihre sachliche Berechtigung und Verbesserungsbedürftigkeit nicht aus." (Aktionsprogramm..., a.a.O., S. 20)

⁵⁰⁷⁾ a.a.O., S. 21

⁵⁰⁸⁾ ebda.

⁵⁰⁹⁾ ebda.

⁵¹⁰⁾ ebda.

⁵¹¹⁾ ebda.

dies nicht ein einmaliger Akt, sondern eine d a u -
e r n d e Übereinstimmung garantiert sein soll, muß
ständig kritisch überprüft werden, ob der Beschäf-
tigte den Arbeitsanforderungen noch entspricht:

"Das Ziel, den Berufsweg stärker an Lei-
stungsfähigkeit und tatsächlicher Leistung
auszurichten, bleibt nur glaubwürdig, wenn
die Möglichkeit eröffnet wird, Mitarbeiter
bei anhaltend den Mindestanforderungen nicht
genügender Leistung auch in den Fällen, in
denen disziplinarrechtliche Maßnahmen nicht
möglich sind, auf einen geringer bewerteten
Dienstposten umzusetzen." 512)

Damit ist auch geklärt, warum der öffentliche Arbeit-
geber das von ihm selbst geschaffene Laufbahnprin-
zip fortentwickeln will. Das in ihm enthaltene Kri-
terium der automatischen Gehaltserhöhung mit zuneh-
mendem Dienst- bzw. Lebensalter, das den davon be-
troffenen Beschäftigten eine relative soziale Siche-
rung einbrachte, erweist sich für den Arbeitgeber
zunehmend als Hemmnis, da er von diesem zusätzlichen
Kostenaufwand keinen unmittelbaren Nutzen mehr hat:

"Abgesehen davon, daß sich damit (dem Lauf-
bahnprinzip, M. Sch.) die Bezahlung von der
wahrgenommenen Funktion gelöst hat, ist mit
einer solchen Praxis die Gefahr verbunden,
daß das Leistungskriterium bei Personalent-
scheidungen an Gewicht verliert und formale
Kriterien wie Dienst- oder Lebensalter un-
angemessene Bedeutung gewinnen." 513)

Dem Kostenkalkül des Staates entspricht also in Zu-
kunft nicht mehr die Bindung der Beschäftigten an den
öffentlichen Dienst⁵¹⁴⁾ - diesen Zweck erfüllten die

512) a.a.O., S. 22

513) ebda.

514) Vgl. dazu auch das Ziel des Arbeitgebers, die Mög-
lichkeit des "zeitweiligen Austauschs von Mitarbeitern
zwischen privater Wirtschaft und öffentlichem Dienst
und umgekehrt" (Aktionsprogramm..., a.a.O., S. 21)
zu verbessern.

an Dienst- bzw. Lebensalter geknüpften Lohnzuschläge bisher - was darauf verweist, daß sich auch im öffentlichen Dienst die Arbeitsanforderungen schneller verändern werden, so daß das Kriterium langjähriger Arbeitserfahrung bei der Entlohnung eine geringere Rolle spielen wird. Dies ist durch die im vorangehenden Abschnitt behandelten Arbeitsprozeßveränderungen begründet.

Eine rationelle Personalplanung⁵¹⁵⁾, die den Einsatz von Arbeitern, Angestellten und Beamten je nach ihrer Nützlichkeit für den Verwaltungs- bzw. Betriebszweck garantieren soll, wird nicht erst durch das Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform geschaffen. Die öffentlichen Arbeitgeber haben seit jeher Überstunden angeordnet, Planstellen nicht besetzt, neue Leistungsanforderungen festgelegt (z.B. im Reinigungsdienst eine größere Quadratmeterzahl, die von einer Reinigungskraft pro Arbeitstag gesäubert werden muß), um einen zusätzlichen Arbeitsanfall nicht etwa durch Neueinstellung von Personal, sondern durch bessere Auslastung (sprich: Mehrarbeit) der vorhandenen Beschäftigten bewältigen zu lassen. Dem gleichen Ziel dient z.B. die Gleitzeit, die gewährleistet, daß die Beschäftigten dann am Arbeitsplatz anwesend sind, wenn sie ihre optimale Leistung erbringen können, und die Installation von Arbeitszeiterfassungsgeräten (Stechuhr), die die Arbeitszeit der Beschäftigten aufs genaueste kontrollieren.

⁵¹⁵⁾ Die vom öffentlichen Arbeitgeber benutzten Begriffe "Personalsteuerung", "Personalplanung" usw. machen sein Verhältnis zu den Arbeitnehmern klar: sie sind für ihn Mittel, das gesteuert, geplant und umgesetzt wird, je nachdem, wie er es am besten brauchen kann; auf deren Willen muß insoweit Rücksicht genommen werden, daß die Verwirklichung der Reformziele nicht durch ihren Widerstand gefährdet wird.

Daß diese ganz offensichtliche Erhöhung der Arbeitsleistung - der Arbeitgeber bezeichnet diese als Verbesserung, die sie für ihn zweifellos ist - auch in einer Situation, in der der Arbeitsmarkt im Durchschnitt ca. eine Million Arbeitslose zu verzeichnen hat, praktiziert wird, macht deutlich, daß Personalplanung "ein Instrument zur Verwirklichung der Unternehmensziele und kein Selbstzweck"⁵¹⁶⁾ ist, die sowohl auf Kosten der Beschäftigten geht - diese arbeiten mehr und erhöhen so die durchschnittlichen Leistungsanforderungen - als auch auf Kosten der nicht Beschäftigten, für die mögliche Arbeitsplätze nicht eingerichtet werden.

5.3.1.4 Leistungslohnverfahren

"Der Erfolg des Leistungslohns liegt in dem Gleichrichten der Interessen des Betriebs und seiner Mitarbeiter, wodurch in der Endwirkung die Kosten der Arbeit sinken und die Verdienste wachsen." ⁵¹⁷⁾

Wo Interessen gleich g e r i c h t e t werden müssen, ist unterstellt, daß sie ohne Gleichrichtung im Gegensatz stehen. HILF selber spricht noch aus, worin dieser Gegensatz beim Leistungslohn besteht, wenn er als Erfolg des Leistungslohns in der "Endwirkung" das Sinken der Kosten für die Arbeit begreift - also höhere Arbeitsleistung für denselben Lohn. Wenn die Arbeitnehmer ihre Interessen dergestalt gleichrichten lassen, heißt das für sie, für einen etwas höheren Lohn einen schnelleren Verschleiß

⁵¹⁶⁾ A. MOHR, Personalplanung und Betriebsverfassungsgesetz. Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats, Köln 1977, S. 16

⁵¹⁷⁾ H.H. HILF, a.a.O., S. 140

ihrer Arbeitskraft in Kauf zu nehmen. Die Gleichrichtung ist somit nichts anderes als die Zurichtung der Interessen der Arbeitnehmer auf den Zweck des Betriebes.⁵¹⁸⁾

Das Funktionieren eines solchen Leistungslohnverfahrens setzt die Festlegung der "Normalleistung" voraus, die als das, was d e r Mensch in einer Stunde an einem Arbeitsplatz leisten k a n n , definiert wird. Diese Festsetzung der Durchschnittsleistung beruht auf der Gleichsetzung der Verschiedenheit der Arbeiter (der eine ist stärker, der andere geschickter usw.) und der Definition (Festlegung) dessen, was ein Arbeiter aus sich herausholen kann. Denn diese Größe läßt sich nicht messen, weshalb die "Normalleistung" an einem Arbeitsplatz nicht gemessen, sondern geschätzt wird.

Für den Arbeitswissenschaftler HILF erscheinen die logische Unmöglichkeit einer Messung von etwas nicht Meßbarem und die Gleichsetzung von Verschiedenheiten, die im Leistungslohn praktiziert werden, als Schwierigkeiten der Messung, womit er klarmacht, daß es ihm nicht um die Erklärung, sondern um das Funktionieren des Leistungslohns vom Standpunkt des Arbeitgebers geht:

"Die Schwierigkeit einer Leistungsprognose liegt darin, daß eine Arbeit keine feste Größe ist, die man mit einer Messung erfassen kann, sondern daß jede Arbeitsleistung in einer gewissen Streubreite schwankt..." 519)

518) Die hier dargestellten allgemeinen Bestimmungen des Leistungslohns sind in verschiedenen Formen seiner Ausgestaltung wirksam. Vgl. REFA Verband für Arbeitsstudien e.V., Methodenlehre des Arbeitsstudiums, Teil 5: Lohndifferenzierung, 1. Aufl., München 1974, S. 27 ff.

519) H. I. HILF, a.a.O., S. 124

Die Festlegung der Durchschnittsleistung als etwas nicht Meßbares macht gerade das Funktionieren des Leistungslohns als Anreizlohn aus, wobei die Durchschnittsleistung je nach Leistungssteigerung der Arbeiter erhöht wird:

"Vereinfacht gesagt, ist es das Ziel der leistungsabhängigen Lohndifferenzierung, den arbeitenden Menschen zu einer Steigerung seiner Leistungshergabe zu veranlassen, indem sein Lohn auch von seiner Leistung abhängig gemacht wird." 520)

Beispiel für ein Leistungslohnverfahren: Prämien-system im Schreibdienst

Während der Leistungslohn für die Arbeiter im öffentlichen Dienst in vielen Bereichen schon seit Jahren existiert (z.B. bei der Bundeswehr und der Müllabfuhr), wurde er in der Verwaltung zunächst meist im Schreibdienst eingeführt. 521)

Da beim Leistungslohn eine Durchschnittsleistung festgelegt wird, ist Voraussetzung seiner Anwendung, daß Schreibkräfte nur noch Schreibarbeit leisten, d.h. daß alle Arbeit ausgegliedert wird, die diese noch miterledigt haben (telefonieren, Post sortieren, Ablage usw.).

"Mit der Zentralisierung wird die Arbeit der Beschäftigten vergleich- und meßbarer. Da das Arbeitsergebnis (sprich: Anschläge) durch eine entsprechende Arbeitsgeschwindigkeit beeinflussbar ist, kann durch die Verknüpfung des Arbeitsergebnisses mit den Einkommen die Leistung weiter gesteigert werden. ...

Ziel der Prämienregelung ist nicht, Spitzenleistung, sondern hohe Durchschnittsleistungen zu erreichen... Ein echter Leistungsanreiz ist im allgemeinen erst gegeben, wenn die Prämie etwa 35 %... der Grundvergütung erreichen kann... Das Einkommen besteht dann aus einem Teil, der sich aus der Eingruppierung ergibt (zuzüglich entsprechender Sozialbestandteile/Zulagen) und einem ergebnisabhängigen Teil.

Häufig sind Systeme, in denen Prämien an festgelegte Anschlagszahlen gekoppelt sind. Werden allgemein höhere Anschlagszahlen erreicht, um die

520) REFA..., a.a.O., S. 28

521) Vgl. auch A. KÖCHLING/ A. DRINKUTH, a.a.O., S. 42

Prämie zu erhalten, werden in der Regel auch die Prämiengrundzahlen wieder heraufgesetzt, die Leistungsanforderungen wiederum höher geschraubt ('Leistungsschraube'). Unterschiedliche Schwierigkeitsgrade von Texten werden dabei berücksichtigt. In solchen Systemen wird an der Unterschiedlichkeit der zu leistenden Tagesgrundzahlen deutlich, wie willkürlich und subjektiv diese angeblich objektiven und wissenschaftlich ermittelten Verfahren letztlich sind. So nennen folgende Einrichtungen folgende Tagesgrundzahlen (Diktiergeräte/elektrische Schreibmaschine/Normaltext):

REFA:	30.000 - 35.000	Anschläge	
Firma Olympia:	35.000 - 40.000	"	"
RKW:	60.000	"	" . " 522)

Beispiel für ein Leistungslohnverfahren in der Verwaltungsarbeit

Der Staat will sich nicht mit einer auf einen bestimmten Arbeitsbereich (Schreibdienst) bezogenen Anwendung des Leistungslohns begnügen:

"Die Bezahlungsregelung erfüllt ihre Ziele, Leistungen anzuerkennen und zur Leistung zu motivieren, so lange nur unvollkommen, als keine ausreichende und praktikable Möglichkeit besteht, auf gute oder schlechte individuelle Leistungen angemessen zu reagieren.

Die Vorschläge der Studienkommission, bei hervorragenden Leistungen Leistungszulagen, bei nicht genügenden Leistungen eine Verzögerung des Aufstiegens im Gehalt vorzusehen, zielen darauf ab, die Bezahlungsgerechtigkeit und die Motivationswirkung der Bezahlung zu erhöhen." 523)

Und dafür hat die Studienkommission ein Verfahren erdnen, das es möglich macht, Leistungen miteinander zu vergleichen, die nicht unmittelbar vom Arbeitsergebnis abhängig zu machen sind, die in der Sprache der Arbeitswissenschaft "schlecht meßbar" sind:

522) ÖTV-HAUPTVORLAGE, Textverarbeitung..., a.a.O., S. 11 f. - Es ist richtig, wenn im Zitat behauptet wird, daß es sich bei der Durchschnittsleistung um eine Festlegung handelt, womit allerdings vom Verfasser selbst kritisiert ist, daß es sich dabei um etwas rein Subjektives handelt. Die Durchschnittsleistung ist festgelegt und mit ihr wird die Leistung des einzelnen verglichen.

523) Aktionsprogramm..., a.a.O., S. 25

"Für Bedienstete mit aufsteigenden Gehältern sind Leistungszulagen vorzusehen. Sie sollen an etwa 15 v. H. der Bediensteten und jeweils für die Dauer eines Bewertungszeitraumes gewährt werden. Sie sind für alle Bediensteten einer Bezahlungsgruppe gleich hoch und so bemessen, daß die Differenz zum Grundgehalt der nächsthöheren Bezahlungsgruppe nicht erreicht wird." 524)

Wenn der Arbeitgeber bestimmten Beschäftigten mehr Geld bezahlen will als anderen, verspricht er sich davon seinen Nutzen: Da die Beschäftigten, die von diesem Verfahren betroffen sind, das zusätzliche Geld, das sie durch das Leistungslohnverfahren erzielen können, zu ihrem Lebensunterhalt brauchen, hofft der Arbeitgeber - nicht ohne Grund - darauf, daß er mit diesem Verfahren ein Vielfaches an Kosten einspart, wobei er allerdings darauf angewiesen ist, daß "die im öffentlichen Dienst Tätigen mit ihrem Verhalten die Reformziele tatsächlich verwirklichen". 525)

Sie sollen ihr Bedürfnis nach mehr Lohn nicht etwa für alle Arbeitnehmer in Tarifaueinandersetzungen vertreten, sondern dieses Bedürfnis davon abhängig machen, inwieweit sie sich ihrem Gegenüber nützlich gemacht und dafür ihre Gesundheit aufs Spiel gesetzt haben.

5.3.2 Einschätzung der Rationalisierungsmaßnahmen durch die Teilnehmer - Teilnehmervoraussetzungen

Es reicht für Seminarmitarbeiter nicht aus, Rationalisierungsmaßnahmen einschätzen zu können, sie müssen darüber hinaus in der Lage sein, auf alle die

524) Bericht der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, zit. nach: ÖTV-HAUPTVORSTAND, Einheitliches Personalrecht 3, a.a.O., S. 25

525) Aktionsprogramm..., a.a.O., S. 23. Allein die Tatsache, daß der öffentliche Arbeitgeber Bildungsarbeit betreiben will, um den Beschäftigten den Sinn dieser Reform zu verdeutlichen, macht klar, daß diese davon Nachteile zu erwarten haben; denn ein Vorteil, z.B. mehr Geld zu bekommen oder weniger arbeiten zu müssen, braucht ihnen nicht durch Bildung nahegebracht zu werden. Vgl. Aktionsprogramm..., a.a.O., S. 23

Argumente einzugehen, die die Teilnehmer bisher bei der Einschätzung solcher Maßnahmen vorgebracht haben. Dabei sind zunächst allgemeine Bestimmungen des Bewußtseins der Beschäftigten im öffentlichen Dienst herauszuarbeiten, das die Teilnehmer häufig dazu bewegt, jede Rationalisierungsmaßnahme des Arbeitgebers zu akzeptieren, obwohl sie sehen, daß diese ihnen bzw. anderen Beschäftigten Nachteile bringt.

5.3.2.1 Das Bewußtsein der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Ein zentrales Argument, mit dem die Bundesregierung die Durchsetzung ihres Aktionsprogramms begleitet, macht deutlich, daß die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes offenbar solcherart auf die Ziele ihres Arbeitgebers zu verpflichten sind:

"Der Bürger hat ein berechtigtes Interesse an einer leistungsfähigen öffentlichen Verwaltung. Die im öffentlichen Dienst Tätigen haben ein berechtigtes Interesse an angemessenen, ihrer Aufgabe entsprechenden rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und organisatorischen Arbeitsbedingungen. Alle Beteiligten sind sich daher (!) in den Zielen von Reformen des öffentlichen Dienstrechts einig: Verbesserung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes einschließlich einer Minderung der Kostenbelastung der öffentlichen Haushalte bei Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen der im öffentlichen Dienst Tätigen." 526)

Dieses Argument, mit dem der Staat seine Beschäftigten für seine Ziele eines effektiveren Arbeitsablaufs, die sich gegen sie richten, vereinnahmt, hat noch selbst zum Ausgangspunkt die U n t e r s c h e i -

526) a.a.O., S. 19 f.

d u n g des Interesses der Bürger und der Interessen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Und explizit spricht der Staat aus, daß das Interesse an einer leistungsstarken öffentlichen Verwaltung im Gegensatz zu den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten steht, wenn er ein "ausgewogenes Verhältnis"⁵²⁷⁾ - also einen Kompromiß - zwischen diesen Interessen zu finden beabsichtigt.

Der Gegensatz von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteresse ist also in dieser Argumentation unterstellt, allerdings nur, um ihn im nächsten Schritt zu leugnen: Alle Beteiligten seien sich in den Zielen der Reform e i n i g . Diese Einigkeit wird nicht etwa dadurch hergestellt, daß die Bürger, die auch zum großen Teil Arbeitnehmer sind, in dieser ihrer Existenz zur Solidarität mit den Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufgerufen werden, sondern der Beschäftigte des öffentlichen Dienstes soll sich gerade nicht als Arbeitnehmer, sondern als Bürger begreifen und so den Standpunkt seines Gegenübers einnehmen, indem er sich fragt, wie die "Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes einschließlich einer Minderung der Kostenbelastung der öffentlichen Haushalte" verbessert werden kann, womit er den Kompromiß, den jedes Ausgleichen eines Interessengegensatzes zum Resultat hat, mit sich selber schließt.

Das zeigt, daß diese falsche Gleichsetzung des Interesses des Staatsbürgers bzw. Steuerzahlers mit dem der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ein gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung überhaupt gerichtetes Argument ist: konsequent zu Ende gedacht, führt es zu der Aufforderung, gewerkschaftliche Interessenvertretung aufzugeben.

⁵²⁷⁾ a.a.O., S. 20

Daß dieses Argument bei den Beschäftigten nicht auf taube Ohren stößt⁵²⁸⁾, hat seinen Grund darin, daß diese Staatsbürger und Steuerzahler s i n d . Wenn der Staat sie gerade in dieser Eigenschaft, in der von ihrer b e s o n d e r e n gesellschaftlichen Situation als Arbeitnehmer abstrahiert wird, anspricht, erwartet er - nicht ganz ohne Erfolg - daß die Beschäftigten die Abstraktion von ihren besonderen Interessen an sich vollziehen, daß sie ihre Existenz als Staatsbürger gegen ihr Arbeitnehmerinteresse stellen.

Weiß man um den materiellen Grund, der die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst veranlaßt, sich diese gegen ihre Interessen gerichtete Argumentation zu eigen zu machen, so folgt daraus, daß diese nicht damit "kritisiert" ist, daß man sie als "Arbeitgeberideologie" brandmarkt. Es gilt vielmehr, den Teilnehmern den falschen Umgang mit ihren Interessen, der aus der Gleichsetzung von Arbeitnehmer- und Staatsbürgerinteresse folgt, aufzuzeigen, um sie so zu befähigen, diesen falschen Gedanken und der darauf basierenden Praxis zu begegnen.

Das gleiche Argument taucht noch in anderer Form auf: "Wir können doch nicht gegen die von uns gewählte Bundesregierung vorgehen!" Hier wird die Tatsache,

⁵²⁸⁾ Von Kollegen wird dieser Gedanke häufig so formuliert: "Wir als Steuerzahler schaden uns doch nur selbst, wenn die Personalkosten im öffentlichen Dienst steigen, deshalb dürfen wir uns nicht gegen Rationalisierungsmaßnahmen stellen." Auch hier ist der Interessengegensatz unterstellt: Wenn gesagt wird, man d ü r f e nichts dagegen tun, spricht man aus, daß man es eigentlich will, daß die Rationalisierungsmaßnahmen gegen die eigenen Interessen gerichtet sind. Obwohl der Arbeitgeber ihnen mit der Rationalisierung vorführt, daß er den Interessengegensatz auf ihre Kosten austrägt, sollen die Beschäftigten darauf verzichten, ihre Interessen gegenüber diesen Maßnahmen zu vertreten - und tun dies häufig auch.

daß die Arbeitnehmer als Staatsbürger in der Wahl mit ihrer Stimme an der Konstitution des Parlaments und damit der Bundesregierung beteiligt waren, zum Maßstab ihres Verhältnisses zum Staat als Arbeitgeber, der auf ihre Kosten rationalisiert, gemacht.

Alle Argumente, die behaupten, der Staat habe kein Geld (leere Kassen, festgelegter Haushalt etc.), lassen sich mit dem Verweis darauf, daß der Staat über die Staatsgewalt verfügt, ihn also niemand hindern kann, das Geld, das für die Bearbeitung seiner Aufgaben nötig ist, zu beschaffen, ausräumen. Denn er legt fest, wofür er Geld auszugeben bereit ist.

5.3.2.2 "Arbeitnehmer dürfen keine Maschinenstürmer sein, sie sind für den technischen Fortschritt"

An diesem Argument ist richtig, daß die Arbeitnehmer nichts gegen die Maschine haben, denn diese ist ein Arbeitsmittel, das Arbeitstätigkeiten übernimmt, mit der also mit weniger Arbeitsaufwand dasselbe oder auch ein besseres Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

Maschinen werden allerdings vom Arbeitgeber gerade mit dem Ziel eingesetzt, die Arbeit des einzelnen produktiver zu machen, um seinen Arbeitsprozeß zu effektivieren, d.h. möglichst kostengünstig zu gestalten. Das hat zur Konsequenz, daß der Einsatz eines technisch durchaus vorteilhaften Dings (eine elektrische Schreibmaschine ist ein vollkommeneres Schreibwerkzeug als eine mechanische) für die Beschäftigten in der Regel mit einer Steigerung ihrer Arbeitsbelastung verbunden ist: mit einer elektrischen Schreibmaschine müssen höhere Anschlagszahlen erreicht werden, was größeren Streß für die weiterhin

Beschäftigten mit sich bringt als auch Arbeitsplätze von Schreibkräften bedroht.

Daraus ist zunächst der Schluß zu ziehen, daß Arbeitnehmer, die sich gegen den E i n s a t z neuer Maschinen bzw. Technologien wehren, keine Maschinenstürmer s i n d , weil sie nichts gegen die Maschine als technisches Hilfsmittel der Arbeit haben, sondern gegenüber dem Arbeitgeber, der die Maschine gegen ihre Interessen einsetzt, versuchen, i h r e Interessen an einer möglichst geringen Vernutzung ihrer Arbeitskraft geltend zu machen.

5.3.2.4 "Das Leistungsprinzip schafft den gerechten Lohn"

Viele Teilnehmer von Seminaren "Rationalisierung im öffentlichen Dienst" stehen den Rationalisierungsbemühungen der öffentlichen Arbeitgeber und speziell dem Aktionsprogramm der Bundesregierung positiv gegenüber, weil sie von diesem eine Verbesserung der Bezahlungs g e r e c h t i g k e i t erwarten.

Fragt man nach, was sie am jetzigen Bezahlungssystem "ungerecht" finden, so werden eine Reihe von Beispielen aufgeführt:

- "Es gibt Leute bei uns, die brauchen kaum zu arbeiten und verdienen genauso viel wie ich."
- "Ältere Beamte verdienen aufgrund des Laufbahnprinzips mehr als ich, obwohl sie die gleiche Arbeit machen bzw. noch weniger leisten."

Diese Argumente beruhen auf einem V e r g l e i c h , in dem ein Arbeitnehmer sich ins Verhältnis zu einem anderen setzt, indem er die Vorteile, die ein anderer ihm gegenüber hat, nicht etwa als Grund dafür ansieht, seine eigene Situation zu verbessern, son-

dem auf eine "gerechte" Lösung zu dringen, in der demjenigen, dem es etwas besser geht als ihm die Vorteile gestrichen werden:

- "Warum sollen Beamte unkündbar sein und bessere Aufstiegschancen haben?"
- "Arbeiter werden schon herabgestuft, warum nicht auch Beamte?"
- "Warum sollen nicht auch Schreibkräfte im Akkord arbeiten, wo wir Arbeiter das schon seit Jahren tun?"

In allen diesen Vergleichen sprechen die Teilnehmer einen Mangel ihrer eigenen Situation an - sie sind kündbar, können herabgestuft werden, müssen sich im Akkord verausgaben - um ihn gegen andere Arbeitnehmer zu wenden, die i h n e n g e g e n ü b e r über gewisse Vorteile verfügen, was immer beinhaltet, daß auch sie in ihren Bedürfnissen beschränkt werden.

Und da in diesem Vergleich L e i s t u n g zählt ("der andere arbeitet nicht so viel wie ich"), machen die Arbeitnehmer ihre Lohnansprüche nicht etwa von dem abhängig, was sie zum Lebensunterhalt benötigen und setzen dies in Tarifrunden oder auch im Betrieb gegen den Arbeitgeber durch, sondern von ihrer Leistung für den Arbeitgeber. Es gibt nur einen, der aus diesem Leistungsvergleich seinen Nutzen zieht, den Arbeitgeber, der sich auch nicht scheut, dies offen auszusprechen:

"Zur Verbesserung der Bezahlungsgerechtigkeit und damit auch der Leistungsmotivation muß die Bezahlung stärker als bisher an der Leistung orientiert werden." 529)

Beispiel für einen solchen falschen Umgang der Beschäftigten mit der Bezahlungsgerechtigkeit des Arbeitgebers

Vielerorts haben Schreibkräfte beim Einführen eines zentralen Schreibdienstes für diesen plädiert, weil sie sich von diesem eine gerechtere Arbeitsverteilung und damit eine gerechtere Bezahlung versprochen:

"Auch eine gleichmäßigere Arbeitsauslastung (im Vergleich zur Sachbearbeiterzuordnung) wird u.U. von den Beschäftigten begrüßt..." 530)

Resultat des zentralen Schreibdienstes war jedoch nicht, daß sie etwas weniger zu arbeiten hatten, sondern alle Schreibkräfte ein Vielfaches ihrer ursprünglichen Leistung erbringen mußten. So stellt sich Bezahlungsgerechtigkeit letztlich her, wenn Beschäftigte durch den Vergleich untereinander versuchen, ihre Situation zu verbessern.

Wenn hier auch einige wesentliche falsche Vorstellungen von Teilnehmern an Seminaren "Rationalisierung im öffentlichen Dienst" dargestellt und kritisiert wurden, so umfaßt dies sicher nicht alle Bewußtseinsinhalte, die einer wirksamen Interessenvertretung entgegenstehen. Es wird die zukünftige Aufgabe der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sein, solche Bewußtseinsbestandteile der Arbeitnehmer zu erkennen, um sie in der Bildungsarbeit verarbeiten zu können.

5.3.3 Der erste Seminarabschnitt - Erkenntnis des Interessengegensatzes ⁵³¹⁾

Die Zielsetzung der ÖTV-Bildungskonzeption, die in den erfahrenen Konflikten am Arbeitsplatz enthal-

530) ÖTV-HAUPTVORSTAND, Textverarbeitung..., a.a.O., S. 11

531) In der folgenden Darstellung der allgemeinen Inhalte eines Seminars "Rationalisierung im öffentlichen Dienst" werden alle methodischen und organisa-

tenen Interessengegensätze und deren gesellschaftliche Ursachen aufzudecken, ist - dies sollten die in den vorigen Abschnitten vollzogenen inhaltlichen Klärungen zeigen - in einem Seminar mit dem thematischen Schwerpunkt "Rationalisierung" zu verwirklichen, indem

a) die verschiedenen Rationalisierungsmaßnahmen des Arbeitgebers hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten richtig eingeschätzt werden⁵³²⁾, was die Erkenntnis des Grundes, der den Arbeitgeber zur Rationalisierung bewegt, einschließt; das aus den Gründen des Arbeitgebers zu erschließende Interesse an der Rationalisierung wird sich dabei stets als das krasse Gegenteil der Arbeitnehmerinteressen erweisen;

b) die falschen Vorstellungen der Teilnehmer, denen sich ihre mangelhafte gewerkschaftliche Praxis verdankt, ausgeräumt werden.⁵³³⁾

Werden diese beiden Ansprüche realisiert, haben die Teilnehmer, indem sie gelernt haben, Rationalisierungsmaßnahmen zu begreifen, den Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als einen nicht zufällig in einer einzelnen Maßnahme sich äußernden, sondern als dem Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern notwendig immanenten erkannt. Denn die jeweiligen Maßnahmen des Arbeitgebers zeigen, daß für ihn die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nichts

Forts. Fußn. 531) - torischen Besonderheiten (Länge des Seminars, Verteilung der Seminarinhalte auf Seminartage, Arbeit in Arbeitsgruppen bzw. im Plenum usw.) unberücksichtigt bleiben, da diese Fragen in Abhängigkeit von der Besonderheit des jeweiligen Seminars geklärt werden müssen.

532) vgl. oben Pkt. 5.3.1

533) vgl. oben Pkt. 5.3.2; 4.3.1; 4.4

anderes ist als ein Mittel für seinen Zweck, mit dem er e n t s p r e c h e n d verfährt: es interessiert ihn als lästigen Kostenfaktor, woraus sich alle seine Bemühungen erklären, es kostengünstig ein- bzw. durch Maschinen überhaupt zu ersetzen. Daß also die Arbeitskraft des Arbeitnehmers für fremde Zwecke funktionieren muß, hat eine permanente Verunsicherung seiner sozialen Existenz zur Folge.⁵³⁴⁾

5.3.4 Der zweite Seminarabschnitt - Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen

Sollen diese Einsichten in ihre gesellschaftliche Situation den Arbeitnehmern klarmachen, daß sie ihre Interessen gegenüber den Rationalisierungsmaßnahmen des Arbeitgebers verfolgen müssen, wollen sie nicht den Schaden davontragen, so muß sich in einer Bildungsarbeit, der es auf entsprechendes gewerkschaftliches Handeln ankommt, die Klärung anschließen, o b bzw. w i e dies gemacht werden kann. Aus dem ersten Seminarabschnitt folgt also notwendig ein zweiter, der die Möglichkeiten der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen behandelt.

Innerhalb der Verfolgung ihrer Interessen stoßen die Arbeitnehmer auf zwei Formen der Interessenvertretung, deren unterschiedlichen Charakter sie zunächst kaum einschätzen können:

a) eine durch Gesetz konstituierte und geregelte Interessenvertretung (Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz);

b) eine gewerkschaftliche, die häufig - zumindest auf betrieblicher Ebene - mit der gesetzlichen verschmolzen ist (gewerkschaftliche Vertrauensleute).

5.3.4.1 Gesetzliche Interessenvertretung - das Betriebsverfassungsgesetz

Inwieweit die betriebliche, durch Gesetz geregelte Interessenvertretung, ein geeignetes Instrument zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen ist, kann ihr Charakter erhellen, der im folgenden am Betriebsverfassungsgesetz erklärt wird, obwohl für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes dieses nur in seltenen Fällen gültig ist.⁵³⁵⁾ Da jedoch die für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst geltende Personalvertretung selbst in elf verschiedenen Länderpersonalvertretungsgesetzen und einem Bundespersonalvertretungsgesetz geregelt wird⁵³⁶⁾, also einerseits in sich unterschiedlich ist, andererseits jedoch in allen wesentlichen Bestimmungen mit denen des Betriebsverfassungsgesetzes übereinstimmt, soll hier von diesem ausgegangen werden.

Das Prinzip des Betriebsverfassungsgesetzes ist im § 2 zusammengefaßt:

"Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen." 537)

535) Das Betriebsverfassungsgesetz ist z.B. in Nahverkehrsbetrieben, die Aktiengesellschaften sind, gültig.

536) Eine übersichtliche Synopse der verschiedenen Personalvertretungsgesetze findet sich in: H. GRÜGGS, Arbeits- und Sozialrecht. Öffentlicher Dienst, ausgewählte Texte, Heft 6, Stuttgart o.J., S. 65 ff.

537) § 2 (1) BetrVG, zit. nach: K. FITTING u.a., Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 10. überarbeitete Aufl., München 1972, S. 1; vgl. analog: § 2 (1) BundesPersVG, in: KUHN u.a., Bundespersonalvertretungsgesetz. Kommentar für die Praxis, Köln 1975, S. 17

Wo eine gesetzliche Verpflichtung zur Zusammenarbeit besteht, ist vorausgesetzt, daß diese keine Selbstverständlichkeit ist, weil Unternehmer und der Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer sich im Gegensatz zueinander befinden. Für den Arbeitsrechtler bereitet der Widerspruch, das Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat als Interessengegensatz zu fassen, um die Gegner aufzufordern, keine zu sein, sondern zusammenzuarbeiten, kein Problem:

"Selbstverständlich haben ArbGeb. und BR Interessengegensätze. Sie sollen aber möglichst durch gegenseitige vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgeglichen werden..." 538)

Nun hofft der Gesetzgeber nicht einfach darauf, daß die Gegner seine Aufforderung befolgen, er verbietet ihnen zudem, das Mittel des Kampfes, das Gegner manchmal nicht ohne Grund gegenüber einer Zusammenarbeit bevorzugen müssen, einzusetzen:

"Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig..." 539)

Dieses Verbot, das sich auf die Sozialkontrahenten gleichermaßen bezieht, hat für sie jedoch sehr unterschiedliche Konsequenzen:

538) K. FITTING u.a., a.a.O., S. 93; vgl. analog: "Es handelt sich vielmehr um ein Gebot des Gesetzgebers, mit dem insbesondere erreicht werden soll, daß Personalrat und Dienststelle die zwischen den Beschäftigten und dem öffentlichen Arbeitgeber bestehenden konträren Interessen offen und mit dem ernststen Willen zur Einigung austragen." (KUHN u.a., a.a.O., S. 84)

539) § 74 (2) BetrVG, zit. nach K. FITTING u.a., a.a.O., S. 29; vgl. analog: § 66 (2) BundPersVG, in: KUHN u.a., a.a.O., S. 43 f.

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines Direktionsrechts im Betrieb⁵⁴⁰⁾ und der Arbeitsvertragsfreiheit seine Interessen, ohne gegen das Betriebsverfassungsgesetz zu verstoßen, "friedlich" durchsetzen: Er rationalisiert, entläßt einen Teil der Beschäftigten, nachdem er den Vorschriften des Gesetzes dadurch nachgekommen ist, daß er den Betriebsrat informiert hat, und hat so seine Interessen g e g e n die der Arbeitnehmer durchgesetzt, was ihm kein Arbeitsgericht als Bruch der "vertrauensvollen Zusammenarbeit" auslegen wird.

Der Betriebsrat, der als von der Belegschaft gewählter Interessenvertreter von der geplanten Rationalisierungsmaßnahme informiert worden ist, sieht sich nun nach s e i n e n rechtlichen Möglichkeiten um und stößt auf den § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes⁵⁴¹⁾:

"Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. ...

(2) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist... der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat...
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann..." 542)

540) Vgl. P. HANAU/ K. ADOEIT, Arbeitsrecht, Frankfurt 1972, S. 139 ff.

541) Das folgende gilt nur für den Fall, daß die Rationalisierungsmaßnahme keine Betriebsänderung ist, für die die §§ 111 ff. des BetrVG anzuwenden sind. Vgl. dazu K. FITTING u.a., a.a.O., S. 795 ff.

542) § 102, zit. nach K. FITTING u.a., a.a.O., S. 42 f.

Im § 102 BetrVG ist also festgelegt, daß der Betriebsrat Kündigungen im allgemeinen nicht verhindern kann, weil er mit der vom Arbeitgeber festgesetzten Anzahl der Kündigungen den **N a c h t e i l** für die Arbeitnehmer akzeptieren und sich Gedanken darüber machen muß, wie die Kündigungen am **g e - r e c h t e s t e n** auf die Beschäftigten **w e r - t e i l t** werden. Er kann gegen die **A u s w a h l -**kriterien des Arbeitgebers seine "sozialen Gesichtspunkte" als Widerspruch zu einer ausgesprochenen Kündigung geltend machen, was heißt, daß der Betriebsrat hier, indem er sich für einen Arbeitnehmer einsetzt und dessen Kündigung verhindert, sich **g e g e n** einen anderen richten muß: Die sozialen Kriterien bei der Auswahl treffen dann evtl. einen jungen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, deren Mann ja schließlich schon Geld verdient.

Für den Betriebsrat gibt es in diesem Fall mithin keinen friedlichen Weg⁵⁴³⁾, um die Interessen aller von Kündigung bedrohten Arbeitnehmer zu vertreten. Das einzige Druckmittel gegen den Arbeitgeber, der Arbeitskampf, ist ihm ausdrücklich untersagt. Die gesetzliche Interessenvertretung, der Betriebsrat, erweist sich so als höchst unzulängliches Instrument einer wirksamen Interessenvertretung **d e r** Beschäftigten, weil in ihr vorausgesetzt ist, daß sich die Beschäftigten mit den auf sie zukommenden Rationa-

Forts. Fußn. 542) - vgl. analog: § 79 BundesPersVG, in: KÜHN u.o., a.a.O., S. 54 f.

543) Auch der von der Gewerkschaft ÖTV und dem öffentlichen Arbeitgeber abgeschlossene "Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter (der Gemeinden) vom 6. Mai 1970" (in: H. GRÜGER, Arbeits- und Sozialrecht, Heft 4, a.a.O., S. 96 ff.) erlaubt es nicht, Kündigungen bei Rationalisierungsmaßnahmen zu verhindern. In diesem ist allein festgelegt, daß der Arbeitgeber alles ihm Mögliche tun muß, um für den Arbeiter einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb zu finden.

lisierungsmaßnahmen abfinden, und sie das Problem der gerechten Verteilung des Schadens zu lösen hat.

Eine Interessenvertretung, die es ermöglicht, die Interessen der Arbeitnehmer auch durchzusetzen, muß eine sein, die nicht durch Gesetz des einzigen wirk-samen Mittels der Arbeitnehmer, des Arbeitskampfes, beraubt ist. Eine solche Interessenvertretung ist eine g e w e r k s c h a f t l i c h e, die allein es erreichen kann, die Folgen der Arbeiterexistenz (Kündigung, Versetzung, Lohnabbau) abzumildern und wirkliche Verbesserungen der Situation der Arbeit-nehmer durchzusetzen.

5.3.4.2 Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb - gewerkschaftliche Vertrauens- leute

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind nicht durch das Arbeitskampfterbot des Betriebsverfas-sungsgesetzes gebunden. Allerdings ist auch eine ge-werkschaftliche Vertrauensleutearbeit, die auf kon-sequente Interessenvertretung abzielt, nicht ohne Risiko für die Vertrauensleute - der Arbeitgeber hat schon einigen solcher Interessenvertreter ge-kündigt. Gelingt es jedoch den Vertrauensleuten, die Beschäftigten eines Betriebes von der Notwendigkeit konsequenter Interessenvertretung zu überzeugen, kön-nen die Vertrauensleute durch die Beschäftigten ab-gesichert werden, indem diese mit Arbeitsniederle-gung drohen, falls der Arbeitgeber gegenüber einem gewerkschaftlichen Vertrauensmann eine Kündigung ausspricht.

In der Vertrauensleutearbeit stellt sich zunächst nicht das juristische Problem, ob man die Interessen

der Beschäftigten vertreten darf, sondern die Frage, ob man eine konsequente Interessenvertretung praktizieren w i l l , was im wesentlichen davon abhängt, ob es gelingt, die Vertrauensleute von den Argumenten im ersten Seminarabschnitt zu überzeugen. Vertrauensleutearbeit ist also zunächst im wesentlichen Bewußtseinsbildung, die die Voraussetzung für wirksame Interessenvertretung schafft.⁵⁴⁴⁾

Dieses Prinzip der Unterscheidung von gesetzlicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung kann an verschiedenen Inhalten (z.B. Personalplanung, neue Lohnverfahren usw.) verdeutlicht werden. Erst wenn die Teilnehmer so die Beschränkung der gesetzlichen Interessenvertretung erkannt haben (auf die sie meistens fixiert sind) und wissen, daß es nötig ist, ihre Interessen auch darüber hinaus gegen den Arbeitgeber zu vertreten, kann die Frage beantwortet werden, in welcher Weise das Betriebsverfassungsgesetz für die gewerkschaftliche Interessenvertretung genutzt werden kann.

Daran, daß die Praktizierung einer konsequenten Interessenvertretung allein vom W i l l e n der Arbeitnehmer abhängt, an ihren Interessen festzuhalten, wird die Bedeutung sichtbar, die der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bei der Konstitution dieses Willens zukommt. Denn an seinen Interessen festzuhalten, beruht auf zentralen E i n s i c h t e n über die eigene Existenz, die in der Bildungsarbeit vermittelt werden können. Haben die Arbeiter erst erkannt, daß sie auf der konsequenten Verfolgung

⁵⁴⁴⁾ Dies gilt übrigens auch für die anderen überbetrieblichen gewerkschaftlichen Gremien (z.B. Tarifkommission).

ihrer Interessen bestehen müssen und ihnen ihre Durchsetzung nicht mehr als "maßlos" erscheint, kann sich für sie schon einiges ändern.

Verzeichnis der verwendeten Literatur

- ACHTEN, U., Gemeinsam lernen, solidarisch handeln. Ein Beitrag zum Selbstverständnis gewerkschaftlicher Jugendbildungsarbeit, Frankfurt 1976
- AHRWEILER, J., Kritik der Konzeption gewerkschaftlicher Jugendbildungsarbeit, in: "Sozialistische Politik", Heft 33/1975
- AKTIONSPROGRAMM der Bundesregierung zur Dienstrechtsreform vom 19. Mai 1976, in: ÖTV-HAUPTVORSTAND, Modernisierung im öffentlichen Dienst, einheitliches Personalrecht 3, Stuttgart 1976
- ALTWATER, E. u.a., Produktive und unproduktive Arbeit als Kampfbegriffe, als Kategorien zur Analyse der Klassenverhältnisse und der Reproduktionsbedingungen des Kapitals, in: "Sozialistische Politik", Heft 8/1970
- ARBEITSSTELLE ARBEITERKAMMER, "kooperation", Mitteilungen der Kommission für die Durchführung des Kooperationsvertrages mit der Arbeiterkammer, Heft 11/1975
- BAUCH, W. u.a., Emanzipatorische Arbeiterbildung. Überlegungen und Materialien zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, Berlin 1965
- BECKER, W., Die Achillesferse des Marxismus: der Widerspruch von Kapital und Arbeit, 1. Aufl., Hamburg 1974
- BELARDI, N./ZUSCHLAG, CH., Arbeiterbewußtsein und Arbeiterbildung. Ansatzpunkte für exemplarische Bildungsarbeit, Giessen 1976
- BERGMANN, J. u.a., Gewerkschaften in der BRD. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen, Teil I: Bedingungen gewerkschaftlicher Lohnpolitik und Entwicklungen im Selbstverständnis, in der tarifpolitischen Praxis und der innerverbandlichen Willensbildung, Veröffentlichung des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt 1974
- BERGMANN, K./FRANK, G. (Hrsg.), Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Handbuch für selbstbestimmtes Lernen, Reinbek bei Hamburg 1977
- BILDUNGSVEREINIGUNG ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen e.V. (Hrsg.), Qualität des Lebens. Thema: Humanisierung der Arbeit - neue Inhalte gewerkschaftlicher Politik, 1974

- REISCHKE, J. u.a., Marxistische Gewerkschaftstheorie. Eine Einführung, Westberlin 1976
- BÖHLE, F./ALTMANN, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1972
- BÖHLER, E., Nationalökonomie. Grundlagen und Grund-
lehren, Zürich 1964
- BRAMMERTS, H. u.a., Lernen in der Gewerkschaft. Beiträge aus dem DGB-Projekt "Mitbestimmung und politische Bildung", Frankfurt/Köln 1976
- BRAMMERTS, H., Gewerkschaftliche Bildungsarbeit - ihre Voraussetzungen und Besonderheiten, in:
ders. u.a., u.a.O.
- BROCK, A., Die Bildung der Basis gegen die Macht der Macher, in: "Frankfurter Rundschau" vom 28.8.1976
- BROCK, A., 10 Jahre soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen in der Arbeiterbildung der Bundesrepublik. Wirksamkeit, Grenzen und Perspektiven einer Konzeption, in: "hessische jugend", Heft 7/1975
- BROCK., A. u.a., Themenkreis Betrieb 1, Industriearbeit und Herrschaft, Frankfurt 1969
- Themenkreis Betrieb 2, Der Konflikt um Lohn und Leistung, Frankfurt 1969
- Themenkreis Betrieb 3, Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb, Frankfurt 1969
- Themenkreis Betrieb 4, Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt, Frankfurt 1969
- BÜRGERLICHES GESETZBUCH (BGB), Beck-Texte, 16. Aufl., München 1973
- BUNDES-ANGESTELLTENTARIFVERTRAG (BAT), abgedr. in:
GRÜGER, H., Arbeits- und Sozialrecht. Öffentlicher Dienst, ausgewählte Texte, Heft 3, Stuttgart o.J.
- CONERT, H.G. u.a., Projekt: "Auswirkungen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit auf betriebliche Interessenvertretung", Arbeitsbericht der Arbeitsstelle Arbeiterkammer, Bremen 1977
- DÄUBLER, W., Das Arbeitsrecht. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung. Ein Leitfadens für Arbeitnehmer, Reinbek bei Hamburg 1976

DÄUBLER, W., Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, Köln 1973

DEPPE, F., Das Bewußtsein der Arbeiter. Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971

DEPPE, F. u.a., Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf?, Frankfurt 1969

DEPPE-WOLFINGER, H., Arbeiterjugend - Bewußtsein und politische Bildung, Frankfurt 1972

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND, Bildungspolitische Vorstellungen, abgedr. in: LEMINSKY, G./OTTO, B., Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln 1974

Grundsatzprogramm, abgedr. in: LEMINSKY/OTTO, a.a.O.

Leitfaden Stufe I der gewerkschaftlichen Jugendbildung, Frankfurt 1973

Gewerkschaftliche Jugendbildung. Rahmenkonzeption, Frankfurt 1973

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND, HAUS DER GEWERKSCHAFTS-JUGEND, Exemplarischer Verlauf eines Funktionärslehrgangs I (FS I), Diskussionspapier, Oberursel 1976

DITTMANN, M., "Was hat denn Politik in der Berufsausbildung zu suchen?", in: BERGMANN, K./FRANK, G. (Hrsg.), a.a.O.

ENGELS, F., Das Lohnsystem, Marx-Engels-Werke (im folgenden: MEW) Bd. 19

ENGELS, F., Die Entwicklung des Sozialismus von der Utopie zur Wissenschaft, MEW Bd. 19

FITTING, K. u.a., Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 10. überarb. Aufl., München 1972

FRIEDRICHS, G. (Red.), Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall... vom 11. bis 14. April 1972 in Oberhausen, Bd. 9 der Reihe "Zukunft der Gewerkschaften", Frankfurt 1972

FUNKE, H. u.a. (Red.), Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß. Diskussion und Ergebnisse der Tagung "Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallschutz", Frankfurt/Köln 1974

- FUNKE, H. u.a., Intensivierung der Arbeit in der BRD und Gewerkschaften. Zum Zusammenhang von Kapitalakkumulation, Veränderungen in den Formen der Profitproduktion und der Rolle neuerer Entlohnungsformen in der BRD, Teil II, in: "Probleme des Klassenkampfes", Heft 5/1972
- GAARZ, D. u.a. (DGB-Bundesjugendschule), Thesen zum Konzept gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, in: HAFENEGER, B./KESSELGRUBER, K. (Hrsg.), Bildungsurlaub in der Bundesrepublik. Beitrag zur Arbeiterbildung?, Giessen 1976
- GAARZ, D. u.a., Über die Aktualität des Erfahrungsansatzes in der Arbeiterbildung, unveröff. Diskussionspapier des Hauses der Gewerkschaftsjugend, Oberursel/Ts., o.J.
- GALPERIN, P.J., Die Entwicklung der Untersuchungen über die Bildung geistiger Operationen, in: HIEBSCH, H. (Hrsg.), Ergebnisse der sowjetischen Psychologie, Stuttgart 1969
- GERLACH, G., Planung und Gestaltung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in: BRAMMERTS, H. u.a., a.a.O.
- GERSTUNG, K. u.a., Beitrag zur Konzeptionsdiskussion in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in: "Sozialistische Politik", Heft 34-35/1976
- GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR, Bildungskonzeption, Stuttgart 1974
- Materialien für Teamer in der Jugendbildungsarbeit, Nr. 6/1974 und Nr. 8/1975
- Modernisierung im öffentlichen Dienst, Einheitliches Personalrecht 3, Stuttgart 1976
- Leitsätze für Vertrauensleute der Gewerkschaft ÖTV, in: "Der Gewerkschaft ÖTV vertraut man", Stuttgart 1975
- Rationalisierungsprozesse in der Textverarbeitung. Am Beispiel Schreibarbeit, Stuttgart 1977
- GEWERKSCHAFT ÖTV BEZIRK WASSER-EMS, Bildungssekretariat. Struktur eines Rationalisierungsseminars, Diskussionspapier, Bremen 1977
- GRIESCHE, D., Lage, Bewußtsein und Interessen der Arbeitnehmer im unmittelbaren Öffentlichen Dienst. Modell zum Bildungsurlaub, Bremen 1976

- GROSS, J., Lohnsysteme im Dienst verschärfter Ausbeutung. Lohnformen unter veränderten Existenzbedingungen und wachsenden Widersprüchen des kapitalistischen Systems, IPW-Forschungshefte 3/1973
- GRÜGER, H., Arbeits- und Sozialrecht. Öffentlicher Dienst, ausgewählte Texte, Heft 1 - 8, Stuttgart o.J.
- GÜLDEN, K. u.a., Humanisierung der Arbeit? Ansätze zur Veränderung von Form und Inhalt industrieller Arbeit, Berlin 1973
- HAFENEGER, B./KESSELGRUBER, K. (Hrsg.), Bildungsurlaub in der Bundesrepublik. Beitrag zur Arbeiterbildung?, Giessen 1976
- HANAU, P./ADOMEIT, K., Arbeitsrecht, Frankfurt 1972
- HAUG, W.F., Vorlesungen zur Einführung ins "Kapital", Köln 1974
- HEILMANN, J. u.a., Arbeitsrecht in der Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland, Teil 1: Das arbeitsrechtliche Grundverhältnis, Arbeitsheft 13 der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung, Wiesbaden 1973
- HEINRICH, G. u.a., Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit. Zur Entwicklung ihrer Inhalte und Methoden, Frankfurt 1975
- HEISE, H., Ausbildung von Arbeitskräften im Kapitalismus. Zur Kategorie des Arbeitsvermögens, Westberlin 1975
- HILF, H.H., Einführung in die Arbeitswissenschaft, Berlin 1964
- HOFFMANN, R., Mitbestimmung am Arbeitsplatz, betriebliche Friedenspflicht, gewerkschaftliche Vertrauensleute, in: HUSS, H./SCHMIDT, E. (Hrsg.), Kooperation und Mitbestimmung. Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung, Frankfurt 1972
- HOLZKAMP, K., Sinnliche Erkenntnis. Historischer Ursprung und gesellschaftliche Funktion der Wahrnehmung, Frankfurt 1973
- HUECK, A./NIPPERDEY, H.C., Lehrbuch des Arbeitsrechts, Berlin/Frankfurt 1963
- INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL, Einführungsseminar für Funktionsträger I; Einführungsseminar für Betriebsratsmitglieder I; Technischer Wandel und Betriebsverfassung I; Betriebsstilllegung und Konkurs;

Arbeitssicherheit I; Betriebswirtschaft I; Jugendfunktionäre I; Jugendvertreterseminar I, Frankfurt/M.

Thesen zur Bildungsarbeit der IG METALL, abgedr. in: Einführungsseminar für Funktionsträger I, 2. Aufl., Frankfurt 1974

Die Arbeit der Vertrauensleute, Schriftenreihe der IG METALL, Nr. 41, 8. Aufl., Frankfurt 1972

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT CHEMIE, PAPIER, KERAMIK, Mitbestimmung des Betriebsrates; Gewerkschaften und Mitbestimmung; Rationalisierung und Mitbestimmung; Gewerkschaften und gesellschaftliche Reformen, Hannover

JOHANNSON, K., Anpassung als Prinzip. Maßnahmen der Unternehmer im Bereich der politischen Bildungs. Eine Dokumentation, Frankfurt/Köln 1975

JOHANNSON, K., Der Betriebsrat. Erläuterungen zur Betriebsratsarbeit, Köln 1977

KASISKE, R. (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz. Berichte und Analysen zu Belastungen und neuen Gefahren im Betrieb, Reinbek bei Hamburg 1976

KERN, H., Qualität und Humanität des Arbeitslebens, Vortrag, gehalten auf der IG METALL-Tagung "Krise und Reform der Industriegesellschaft", 1976, unveröff. Manuskript

KÖCHLING, A./DRINKUTH, A., Das Großraumbüro. Eine Arbeitgeberstrategie der Bürorationalisierung, hrsg. vom ÖTV-HAUPTVORSTAND, Stuttgart 1976

KORSCH, K., Arbeitsrecht für Betriebsräte (1922), 2. Aufl., Frankfurt 1969

KRUSE, W., Die Qualifikation der Arbeiterjugend. Eine Studie über die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Veränderung, Frankfurt 1976

KUHN u.a., Bundespersonalvertretungsgesetz. Kommentar für die Praxis, Köln 1975

LANDGRAF, H., Bildungsurlaub als Bestandteil gewerkschaftlicher Betriebsgruppenarbeit, in: HAFENEGER, B./KESSELGRUBER, K. (Hrsg.), a.a.O.

LEMINSKY, O./OTTO, B., Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln 1974

LEONTJEW, A.N., Probleme der Entwicklung des Psychischen, Berlin 1971

- LEONTJEW, A.N., Der historische Aspekt bei der Untersuchung der menschlichen Psyche, in: HIEBSCH, H. (Hrsg.), Ergebnisse der sowjetischen Psychologie, Stuttgart 1969
- MANTELTARIFVERTRAG für Arbeiter des Bundes (MTB II), abgedr. in: GRÜGER, H., a.a.O.
- MARX, K., Briefe aus den "Deutsch-Französischen Jahrbüchern", MEW Bd. 1
- MARX, K., Das Elend der Philosophie, MEW Bd. 4
- MARX, K., Das Kapital, Erster Band, MEW Bd. 23
- MARX, K., Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie, 2. Aufl., Berlin 1974
- MARX, K., Instruktionen für die Delegierten des Zentralrats, MEW Bd. 16
- MARX, K., Kritik des Gothaer Programms, MEW Bd. 19
- MARX, K., Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie, MEW Bd. 1
- MARX, K., Lohn, Preis und Profit, MEW Bd. 16
- MARX, K., Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses, 2. Aufl., Frankfurt 1970
- MENDNER, J.H., Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß. Zur reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital, Frankfurt 1975
- MOHR, A., Personalplanung und Betriebsverfassungsgesetz. Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats, Köln 1977
- MOSLER, V. u.a., Zwischenbericht über den Stand der Arbeiten am Forschungsprojekt "Die Funktionen leistungsbezogener Lohnsysteme und die Bestimmungsgründe ihres Wandels", Veröffentlichung des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt 1973
- MÜCKENBERGER, U. u.a., Gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit. Auseinandersetzung um die Konzeption Stufe 1, in: "hessische jugend", Heft 7/1976
- MÜCKENBERGER, U. u.a., Lernen statt Erfahrung? Zu einer Kritik gewerkschaftlicher Bildungsarbeit "von oben", unveröff. Diskussionspapier, o.J.
- MÜCKENBERGER, U., "Wir stecken noch in den Kinderschuhen". Krise - Gewerkschaften - Bildungsarbeit, in: BERGMANN, K./FRANK, G. (Hrsg.), a.a.O.

- NEGT, O., Interview (für eine gewerkschaftsnahe Zeitung in Holland), zit. nach unveröff. Manuskript
- NEGT, O., Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung, 1. Aufl., Frankfurt 1968 u. 6. überarb. Aufl., Frankfurt 1971
- NEGT, O./KLUGE, A., Öffentlichkeit und Erfahrung. Zur Organisationsanalyse von bürgerlicher und proletarischer Öffentlichkeit, 2. Aufl., Frankfurt 1973
- POPPER, K.R., Die offene Gesellschaft und ihre Feinde, Zweiter Band: Falsche Propheten. Hegel, Marx und die Folgen, 2. Aufl., Bern 1970
- PROJEKT KLASSENANALYSE, Materialien zur Klassenstruktur in der BRD. Erster Teil, Theoretische Grundlagen und Kritiken, Westberlin 1973
- RAHMENGESAM. ZUR VEREINHEITLICHUNG DES BEAMTENRECHTS (BRRG), abgedr. in: GRÜGER, H., a.a.O.
- REFA Verband für Arbeitsstudien e.V., Methodenlehre des Arbeitsstudiums, Teil 1: Grundlagen, 3. Aufl., München 1973
- REFA Verband für Arbeitsstudien e.V., Methodenlehre des Arbeitsstudiums, Teil 5: Lohndifferenzierung, 1. Aufl., München 1974
- ROBERTS, B., Gewerkschaften in der Überflußgesellschaft, in: FRIEDRICHS, G. (Red.), a.a.O.
- SCHMIDT, E., Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften, 1. Aufl., Frankfurt 1971
- SCHÜRCH, F., Beiträge zur vierten internationalen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall (Diskussionsbeitrag), in: FRIEDRICHS, G. (Red.), a.a.O.
- SÈVE, L., Marxismus und Theorie der Persönlichkeit, Frankfurt 1972
- SÖLLNER, A., Arbeitsrecht, 3. neubearb. Aufl., Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1973
- TEAMER-KOLLEKTIV (Hrsg.), Betriebsräteschulung des DGB in Zusammenarbeit mit der Universität Oldenburg, BRS-Information 1/1973

TRAUTWEIN, N., Überblick über Formen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, in: BRAMMERTS, H. u.a., a.a.O.

VETTER, H.O., Rede auf dem Dritten Außerordentlichen Kongreß zur Gewerkschafts- und Satzungsreform, abgedr. in: LEMINSKY, G./OTTO, B., a.a.O.

v.d. VRING, TH., Hochschulreform in Bremen, Frankfurt/Köln 1975

WAGENSCHNEIN, M., Natur physikalisch gesehen, 4. Aufl., Frankfurt/Berlin/Bonn/München 1967

WAGENSCHNEIN, M., Verstehen lehren, 4. Aufl., Weinheim/Basel 1973

WEICK, E., Gewerkschaftspraxis und Bildungsarbeit, in: JACOBI, O. (Hrsg.), Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1972, Frankfurt 1972

WERNER, H., Betriebsräteschulung an der Universität. Ein vielversprechender Versuch an der Uni Oldenburg, in: "Gewerkschaftsspiegel", Heft 16-17/1973

WERNER, H., Das Prinzip des exemplarischen Lernens bei Oskar Negt oder die Folgen einer Theorie, in: "Demokratische Erziehung", Heft 4/1975

WESTDEUTSCHE REKTORENKONFERENZ, "Mitteilungen/Dokumentation", Nr. 21/1972

WINTERHAGER, W.D., Anforderungen an ein Berufsbildungssystem aus gesellschaftlicher, individueller und betrieblicher Sicht, Göttingen 1973

ZOLL, R., Der Doppelcharakter der Gewerkschaften, 1. Aufl., Frankfurt 1976

Lebenslauf

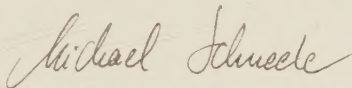
Geboren am 26. Juni 1949 in Marburg/Lahn als Sohn des Zahnarztes Dr. Dr. Rudolf Schneelee und seiner Ehefrau Brigitte.

Von 1956 - 1960 Besuch der Volksschule in Marburg; anschließend acht Jahre Besuch des Gymnasium Philipinum in Marburg; Abitur 1968. Von 1968 - 1972 Studium der Mathematik, Physik, Politikwissenschaft, Pädagogik und Germanistik an der Universität Marburg. 1971 Zwischenprüfung in Mathematik. 1972 Fortsetzung des Studiums an der Universität Bremen in den Fächern Arbeitslehre/Politik und Kommunikation/Ästhetik. 1974 Anfertigen einer Magisterarbeit mit dem Thema "Der Lernprozeß in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Eine Anwendung neuerer Lerntheorien auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit". Oktober 1974 Zurückziehung des Gesuches um die Zulassung zur Magisterprüfung und Beginn der Arbeit an der vorliegenden Dissertation.

Michael Schneelee

E r k l ä r u n g

Hierdurch erkläre ich,
daß ich meine Dissertation zum Thema "Zur Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Bildungsarbeit" selbständig ohne unerlaubte Hilfe angefertigt habe. Die Arbeit hat noch keiner anderen Fakultät vorgelegen.

A handwritten signature in cursive script, reading "Michael Schnee".

3. Okt. 1977

(Michal Schneele)

